

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAKASSAR UTARA**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

Oleh

ACHMAD FURQAN

NIM. 10600111004

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Achmad Furqan

NIM : 10600111004

Tempat/Tanggal Lahir : Kendari/ 21-Januari-1994

Jur/Prodi/Konsentrasi : Manajemen/Sumber Daya Manusia

Alamat : Jl.Jipang Raya No.25E.

Judul : Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Gowa, Februari 2016

Penyusun,

ACHMAD FURQAN

NIM. 10600111004

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah menciptakan langit dan bumi, kepunyaannya Allah-lah apa yang ada didalamnya. Allah mengadakan gelap dan terang, memberikan rezeki kepada seluruh makhluk yang diciptakannya, memberi hidayah kepada hamba-hambanya, penulis bersyukur atas segala yang telah diberikan-Nya. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Rasulullah, penegak risalah islam yang tak pernah salah dan pembawa amanat yang tak pernah khianat, semoga Allah mencurahkan berkah dan melindunginya, keluarganya, sahabatnya, dan para pengikutnya.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang terdalam kepada para sosok guru kehidupan yang sederhana, tercinta, dan, mulia yang banyak mengajarkan makna-makna akan sebuah pengembaraan hidup yang difikirkan haruslah dilepaskan, yang kamu pegang dalam tangan berikanlah, yang terjadi padamu hadapilah, dan berjalanlah diatas tanah dengan kerendahan hatimu semangat itulah yang penulis pegang dan menjadi dorongan untuk hari yang akan terus berlanjut. Dan terima kasih kepada orang tua penulis yang senantiasa menjaga serta membimbing penulis, juga tak pernah lelah untuk memberikan dorongan moral dan materil kepada penulis sampai sekarang.

Pada kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis haturkan pula rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

2. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, serta bapak Ahmad Effendi SE.,MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
3. Bapak Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag. selaku dosen Pembimbing I dan Bapak Ahmad Jafar SE.,MM selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Segenap dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
5. Keluarga Besar Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara yang telah mau menerima mahasiswa dan membina mulai awal magang hingga akhir penelitian skripsi ini.
6. Kepada semua Bapak dan Ibu Dosen Khususnya di Jurusan Manajemen dan dosen diluar jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang luar biasa kepada penulis.
7. Teristimewa untuk Kakakku Nur Ilmiyah S.Pd., M.Si dan Adik Nurul Basyariah dan Arsy Nur Asiah yang telah memberikan motivasi, serta dukungan moril dan materil kepada penulis sampai sekarang.
8. Sahabat-sahabatku yang tercinta Syarman Yudi, Muh. Yunus, Ardiansyah, Shanty Nurul Ramadhani, Wira Hadi Ningro, Firdaus Amirullah, Armansyah Maddanaca, Ahmad Rizal, Khairunnisa B, Sahrul, Rama Kandi, Imam Akbarsyah, Mardiansyah Sulhaj, Ulfi Musfiyah, Ummu Kalsim, Aisyah Salsabila, yang selalu menemani dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi berupa tenaga,waktu,dan fikiran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

9. Teman-teman seperjuangan, dan teman teman mahasiswa jurusan Manajemen 2011 yang tidak sempat penulis sebut namanya satu persatu yang telah memberikan motivasi selama ini.
10. Kakanda senior khususnya Kak Ridho, Kak Syahril (Abang), Kak Jupe, Kak Niam yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian baik berupa tenaga, pikiran, waktu, dan doa, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Teman-teman KKN Profesi V UIN Alauddin Makassar Desa Kanreapia, Desa Tamaona, dan Desa Erelembang, terima kasih telah hadir mewarnai hidup penulis.
12. Keluarga kecilku desa Kanreapia yang selalu mencurahkan waktu, materi dan rumahnya untuk selalu menerima penulis baik dalam keadaan gembira maupun sedang berkeluh kesah.
13. Kepada semua pihak yang turut andil secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini dan memberikan informasi atau dengan mengulurkan segelas kopi dengan senyumannya penulis ucapkan banyak terima kasih.

Akhirnya kepada Allah SWT, tempat penulis memohon doa dan berharap semoga ilmu yang didapatkan bermanfaat bagi orang lain, terutama bagi penulis sendiri serta dapat berguna bagi banyak orang. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Penulis

Achmad Furqan

DAFTAR ISI

JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK.....	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Hipotesis	6
D. Defenisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	
1. Defenisi Operasional.....	7
2. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka/Penelitian Terdahulu	9
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	
1. Tujuan Penelitian	10
2. Kegunaan Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN TEORITIS	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
D. Pengertian Remunerasi	22
E. Komponen Remunerasi	25
F. Indikator Remunerasi	28
G. Tinjauan Islam Tentang Remunerasi	29
H. Pengertian Kinerja	33
I. Penilaian Kinerja	35
J. Tinjauan Islam Tentang Kinerja	36
K. Kerangka Pikir	39
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	40
B. Pendekatan Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	41
2. Sampel	41

D. Metode Pengumpulan Data	
1. Kuesioner	42
2. Dokumentasi	43
E. Instrumen Penelitian	43
F. Validasi dan Reliabilitas Instrumen	
1. Uji Validasi.....	43
2. Uji Reliabilitas.....	44
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
2. Uji Hipotesis	45
3. Koefisien Determinasi R^2	45
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	
1. Sejarah Ringkas Perusahaan	46
2. Visi dan Misi Organisasi.....	48
3. Struktur Organisasi	49
B. Identitas Responden	
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
2. Identitas Responden Berdasarkan Usia Responden	55
3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Responden	56
4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden.....	57
C. Deskripsi Variabel Penelitian	
1. Deskripsi Variabel Independen.....	57
2. Deskripsi Variabel Dependen	62
D. Hasil dan Olah Statistik	
1. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen.....	65
2. Analisis Regresi Linier Berganda	68
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	71
E. Pembahasan dan Hasil Penelitian	
1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	72
2. Indikator Yang Paling Dominan Berpengaruh.....	75
 BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

NO	Hal.
1.2 Penelitian Terdahulu	9
4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	55
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Responden	56
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.5 Frekuensi Item Variabel Ikatan Kerja Sama	58
4.6 Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja	59
4.7 Frekuensi Item Variabel Motivasi.....	60
4.8 Frekuensi Item Variabel Kedisiplinan	62
4.9 Frekuensi Item Variabel Kinerja Pegawai	64
4.10 Hasil Uji Validasi.....	65
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.14 Hasil Uji F.....	72
4.15 Hasil Uji t.....	73

DAFTAR GAMBAR

NO	Hal.
2.1	Komponen Remunerasi 29
2.2	Proses Penyusunan Penilaian Kerja 35
2.3	Kerangka Fikir Hipotesis 39
4.1	Struktur Organisasi KPP Pratama Makassar Utara 49



ABSTRAK

Nama : Achmad Furqan
Nim : 10600111004
Judul Skripsi : **Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Sebagaimana teori yang mengatakan bahwa remunerasi merupakan suatu keharusan dalam institusi untuk peningkatan kinerja pegawai, maka dari itu penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Utara.

Manfaat penelitian ini untuk menambah menjadi bahan pertimbangan materi dan sebagai sumbangsih untuk dunia keilmuan, penulis, masyarakat luas dan dapat memberikan kontribusi pada KPP Pratama Makassar Utara.

Skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan data yang bersifat angka-angka dianalisis melalui statistic. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang secara langsung memilih 77 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada pegawai yang dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis menggunakan rumus diantaranya : uji validasi dan reliabilitas, uji analisis regresi berganda (uji keofisien determinasi, uji f test dan uji t test) dengan bantuan software SPSS 17.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang telah diolah dan memiliki nilai yang kuat pengaruhnya. Indikator motivasi didalam remunerasi merupakan indikator yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan kata lain indikator motivasi terhadap kinerja pegawai dikatakan kuat dan diterima.

Kata kunci : Remunerasi, Kinerja pegawai.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang*

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, dan karyawan). Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya, berbeda dengan sumber daya material. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi ini merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis berupa : kemampuan mencipta, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan, dan keahlian.¹

Dalam sektor publik, manajemen sumber daya manusia berusaha untuk mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Dalam lingkup instansi pemerintah pun, Pegawai atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, SDM aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh SDM

¹ Hadari Nawawi *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2000), h. 20.

aparatur pun diharapkan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, murah, efektif dan efisien, sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dari dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada SDM aparatur yang bersangkutan sebagai pemberi layanan.²

Salah satu filosofi yang terkandung di dalam konsep SDM, yaitu bahwa karyawan atau pegawai dipandang sebagai sebuah investasi bagi institusi, di mana jika karyawan atau pegawai tersebut dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih profesional, maka akan memberikan imbalan bagi institusi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar, dan kemungkinan pencapaian tujuan institusi lebih efektif dan efisien.³

Dengan melihat peran dan fungsi SDM aparatur tersebut tentu sangat beralasan bagi instansi pemerintah untuk menciptakan SDM aparatur yang profesional, memiliki integritas tinggi dalam bekerja dengan menjunjung tinggi sikap profesionalisme dan nilai-nilai moralitas yang kental dengan kejujuran, kesetiaan, dan komitmen. Hal tersebut menjadi salah satu sasaran dalam pelaksanaan tersebut berupaya untuk meningkatkan para aparatur negara dalam hal ini pegawai yang berintegritas tinggi dalam bekerja dengan efektif dan efisien.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan

² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung : PT.Rafika Aditama, 2010), h. 12.

³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : STIE YPKN, 1995), h. 19.

kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Pengembangan kualitas kerja sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas tugas pemerintah. Sumber daya pegawai merupakan asset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktivitas dalam organisasi.⁴

Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi di lingkungan para aparatur negara. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Remunerasi mempunyai maksud berupa ‘sesuatu’ yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena

⁴ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (cet. 1; Bogor : Ghalia Indonesia, 2007), h. 23

mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin.⁵

Remunerasi pun tidak dapat disangkal, karena merupakan harapan utama setiap pegawai terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.⁶

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara yakni merupakan institusi pengelolaan fiskal yang telah menerapkan sistem remunerasi ini. Remunerasi yang berdasarkan pada kinerja, dengan penilaian atas disiplin dan kinerja individu para pegawainya atau di kenal dengan istilah *pay for performance system*. Sistem ini sudah banyak di gunakan di beberapa negara berkembang dan menjadi fenomena global.

*Performance pay has for many years been a defineng feature of reward practice in many developed countries. A survey of 770 North American organisations, conducted in 2000, indicated that more than two-thirds operated variable pay plans of some sort.*⁷

⁵ Muhammad Surya, *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan* (Jakarta : Balai Pustaka, 2004), h. 8.

⁶ Sri Hadiati WK, SH, MBA, *Manajemen SDM, Keuangan, dan Materil : Bahan Ajar Diklatpim* (Lembaga Administrasi Negara-RI, 2001), h. 50

⁷ John Shields, *Managing Performance Employee and Reward : Concepts, Practices, Strategies* (United Kingdom : Cambridge University Press, 2007), h. 349-350.

Kajian tentang Sistem Remunerasi PNS Penyempurnaan Kebijakan Sistem Remunerasi PNS juga menunjukkan keterkaitan antara remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Remunerasi dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kualitas kinerja yang sebaik-baiknya, motivasi untuk melakukan perbaikan terus menerus, dan menjadi acuan untuk meningkatkan kemampuan individu.
2. Sistem remunerasi memberikan informasi kepada para pimpinan-pimpinan unit kerja yang diperlukan untuk mengarahkan bawahan dalam mencapai sasaran, dan remunerasi dapat mendorong terjadinya kerja sama yang lebih baik.

Perubahan dan pembaruan yang dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang mengawakinya.⁸

Berdasarkan latar belakang diatas maka menarik untuk menganalisis lebih mendalam mengenai hal tersebut, dengan judul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dirumuskan suatu pokok masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁸ Bappenas, *Laporan Kajian Sistem Remunerasi PNS* (Jakarta : Direktorat Aparatur Bappenas, 2004), h. 15-16.

1. Apakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara ?
2. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara ?

C. *Hipotesis*

Sistem imbalan berbasis kinerja adalah salah satu persoalan yang sederhana, setiap pegawai yang memiliki dampak terbesar bagi organisasi menerima bagian terbesar pula dari organisasi, seperti : imbalan atas jasa, dan promosi jabatan. Memberikan imbalan besar kepada pegawai merupakan kesempatan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan berusaha untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik.⁹

Apabila disuatu organisasi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada sebuah organisasi maka akan menerima sebuah imbalan tertentu.¹⁰

Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan atau remunerasi akan berimbas pada kualitas kinerja pegawai. Untuk itu, dalam penelitian ini penting kiranya disampaikan anggapan dasar yang masih akan dibuktikan kebenarannya dalam pembahasan selanjutnya, yaitu :

H1 : Remunerasi diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

⁹ Mark A. Stiffler, *Incentive Compensation Management : "Making Pay-For-Performance a Reality"*. *Performance Improvement* (Vol. 45 No. 1), h. 25-26

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 252.

H2 : Diduga bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratyama Makassar Utara.

D. *Defenisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian*

1. Defenisi Operasional

Variabel merupakan indikator terpenting yang menentukan keberhasilan suatu penelitian, Sebab variabel dalam penelitian ini adalah sasaran obyek penelitian.

1. Definisi operasional remunerasi

Dalam penelitian ini remunerasi didefinisikan sebagai skor yang diperoleh dari skala persepsi, yang menunjukkan kecenderungan orientasi seseorang terhadap kerja. Remunerasi sendiri adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya didalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

Hal lain yang menunjukkan bahwa remunerasi yang rendah akan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Remunerasi ini dibagi menjadi beberapa indikator, yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama.
2. Kepuasan Kerja.
3. Motivasi.
4. Disiplin.

2. Definisi operasional Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini Kinerja Pegawai mendefinisikan secara operasional sebagai skor yang diperoleh dari instrumen pengukuran Kinerja Pegawai, yang mengukur hasil kerja Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara yang beralamat di Jln. Urip Sumoharjo Km.4 dan untuk memberikan gambaran yang jelas di dalam pemecahan masalah, maka penulis menganggap perlu untuk memberikan gambaran mengenai batasan-batasan yang menjadi indikator-indikator dalam penelitian inti nantinya. Di mana penulis memberikan batasan konsep variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variabel*) yang akan di teliti, yang di uraikan sebagai berikut :

- a. Variabel terikat (*dependent variable*). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹¹ variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).
- b. Variabel bebas (*independent variable*). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen¹². variabel bebas adalah Remunerasi (X).

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Cet, XVI, Bandung : CV. Alfabeta, 2012), h. 55.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Cet, XVI, Bandung : CV. Alfabeta, 2012), h. 55.

E. *Kajian Pustaka / Penelitian Terdahulu*

Kajian pustaka / penelitian terdahulu dimaksudkan agar pokok masalah yang diteliti memiliki relevansi (sesuai atau tidak sesuai) dengan sejumlah teori yang telah ada.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan komplementer dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel berikut :

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	KESIMPULAN
1.	Sugeng Boedianto (2012)	Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Anak Blitar).	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian remunerasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Anak Blitar sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawainya. Hal ini perlu diteruskan agar capaian visi dan misi serta reformasi birokrasi dapat berjalan lancar.
2.	Yeni Widyastuti (2010)	Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Percontohan Serang Provinsi Banten).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa besanya pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Serang Provinsi Banten sangat kuat dan signifikan.
3.	Vuty Desvaliana (2012)	Hubungan Remunerasi dengan Tingkat Employee Engagement (Studi Kasus pada Sekretariat Jendral Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia).	Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil analisis korelasi yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel remunerasi dengan variabel employee memiliki hubungan yang positif.

F. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara ?.
2. Untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.?

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk orang banyak dan hal yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

a. Bagi instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka pengelolaan SDM yang lebih baik.

b. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan keilmuan bagi kalangan akademisi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

c. Bagi masyarakat / pihak lain

Sebagai bahan informasi bagi yang membutuhkan pada masa yang akan datang untuk lebih menciptakan masyarakat yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. *Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia*

Dalam kenyataannya manusia berorganisasi adalah untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sedang sebaliknya kebutuhan itu pulalah yang menjadi objek manusia berorganisasi yang di sebut perusahaan. Dalam rangka bekerja untuk memenuhi kebutuhannya itu dan sebaliknya berdasarkan kemampuannya memenuhi kebutuhan dalam kualitas dan kuantitasnya masing-masing, manusia memperoleh status ekonomi di masyarakatnya.¹

Organisasi yang tidak direncanakan keperluan sumberdaya manusia serigkali menemui benturan. Tanpa rencana yang jelas tentang kebutuhan SDM menemui benturan. Tanpa rencana yang jelas tentang kebutuhan SDM suatu organisasi akan mengalami kesulitan dan terutama dalam menentukan arah apabila suatu ketika membutuhkan tambahan pegawai. Tanpa adanya rencana yang baik mengenai kebutuhan SDM maka perekrutan pegawai sering tidak sesuai dengan kebutuhan riil akan tenaga kerja sehubungan dengan perluasan dan peningkatan kualitas organisasi.²

Menurut Suyuti Hasibuan sumber daya manusia disini dimaksudkan sebagai semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Keterlibatan berarti penerima manfaat.

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2000), h. 6.

² Sulistiawati, Teguh, Ambar, & Rosidah, *Manajemen SDM Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta : Gadjah mada University Press, 2003), h. 23.

Keterlibatan juga biasa berarti sebagai pemasok *input* dan pelaksana kegiatan. Bilamana organisasi tersebut diartikan sebagai suatu negara, maka SDM meliputi penduduk yang hidup di negara tersebut. Hal ini disebabkan semua orang terlibat didalam pencapaian tujuan negara dalam satu atau lain kedudukan. Dalam pengertian SDM dicakup pengertian fisik jumlah manusia.³

Pendapat lain pun dikemukakan oleh Hadari Nawawi bahwa yang dimaksud sumber daya manusia mengikuti tiga pengertian yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (di sebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, dan karyawan). Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya. berbeda dengan sumberdaya material, manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak, tidak dapat diukur jumlahnya. Potensi ini merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis, berupa kemampuan mencipta, kemampuan menghayal, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan dan keahlian.⁴
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Manusia adalah sumber daya yang harus di sediakan pembiayaannya untuk imbalan atas pekerjaan dan jasa-jasanya kepada organisasi/perusahaan. Imbalan tersebut pada dasarnya merupakan penghargaan, dan sekaligus ganjaran agar memberikan

³ Suyuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia pendekatan Non Sekuler* (Surakarta : Muhammadiyah University Press, 2000), h. 10.

⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2000), h. 20.

kontribusinya secara maksimal pada usaha mencapai tujuan organisasi/perusahaan.⁵

3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang di wujudkan sebagai potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manusia sebagai sumber daya yang berbeda dari sumber daya material dan finansial bagi sebuah perusahaan/organisasi. SDM merupakan subyek yang aktif dan menentukan, bukan subyek yang pasif. Dengan mempergunakan potensi fisik dan psikis yang dimilikinya SDM melakukan berbagai kegiatan, yang salah satu diantaranya bekerja, sebagai usaha mewujudkan eksistensi perusahaan/organisasi.⁶

Istilah manajemen sumber daya manusia sering pula disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, manajemen kepegawaian, dan berbagai istilah lainnya. Menurut Rivai Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.⁷ Sementara itu Sedarmayanti menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik dan menentukan aspek “manusia” atau sumber daya

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2000), h. 20.

⁶ *Ibid.*

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011), h. 10.

manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.⁸

Dalam sektor publik, Sedarmayanti menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di sektor publik berusaha untuk mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Masalah yang dihadapi oleh organisasi semakin kompleks karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi, pembatasan, berbagai peraturan pemerintah. Pertumbuhan persaingan nasional dan internasional (globalisasi), tuntutan peningkatan perhatian pegawai dan sebagainya. Faktor organisasional seperti, semakin tingginya tingkat pendidikan pegawai, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya personalia, dan penurunan produktivitas telah menempatkan perhatian besar pada masalah manajemen sumber daya manusia. Tantangan utama adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang efektif dan menghapus praktik yang tidak efektif. Dalam kondisi lingkungan tersebut, maka manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk dapat mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.⁹

⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung : PT.Refika Aditama, 2010), h. 13

⁹ *Ibid.*

B. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu tujuan secara umum dan tujuan secara khusus. Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang atau manusia. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber daya kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru. Sementara itu, secara khusus manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :¹⁰

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, seperti kontribusi, kemampuan, dan kecakapan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem remunerasi dan insentif yang bergantung pada kinerja, pengembangan manajemen, serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan “kebutuhan bisnis”.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen yang tinggi dan menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait yang sangat bernilai dalam organisasi dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

¹⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung : PT.Rafika Aditama, 2010), h. 20.

5. Menciptakan iklim di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat di pertahankan melalui asosiasi antara manajemen dan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, di mana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang di nilai dan di hargai berdasarkan apa yang karyawan lakukan dan karyawan capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja, dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan dan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang di dasarkan pada perhatian untuk karyawan dan masalah keadilan.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

C. *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Menurut Flippo Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan menggunakan fikiran (mental) dan fungsi operatif

(teknis), dimana kegiatan-kegiatan di lakukan dengan fisik. Adapun penguraiannya sebagai berikut :¹¹

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan SDM merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM dalam organisasi, dari saat ini menuju posisi yang di inginkan di masa depan. Perencanaan sendiri adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian

Setelah perencanaan dilakukan, maka tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Dalam pengorganisasian ini, manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk membentuk struktur organisasi, dimana dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya. Proses pengorganisasian ini merupakan proses pembentukan organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan pegawai serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai untuk memiliki kemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan

¹¹ Suwatno dan Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung : CV. Alfabeta, 2011), h. 30.

sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi. Pengarahan ini juga sering disebut dengan istilah lain, seperti penggerakkan (*actuating*), motivasi (*motivating*), pemberi perintah (*commanding*). Jadi, yang ditekankan dalam pengarahan ini ialah agar pegawai bekerja sama secara sukarela tanpa merasa dirinya dipaksa dan mau bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah pegawai benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana atau tidak. Pengendalian ini membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang di rencanakan. Jika terjadi penyimpangan dari rencana semula, maka perlu dilakukan perbaikan dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai. Dalam hal ini, istilah istilah yang dipakai ialah pengendalian (*controlling*) bukan pengawasan, karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian. Pengawasan berarti mengawasi pegawai yang sedang bekerja, tetapi tidak menilai apakah dia benar atau salah melakukan pekerjaan itu. Sementara itu, pengendalian di samping mengamati pegawai, juga turut serta menilai hasil pekerjaan yang di capai oleh pegawai.

2. Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis

a. Pengadaan (Recruitment)

Flippo mengatakan *“The first operative function of personnel management is concerned with the obtaining of the proper kind and number of personnel necessary of accomplish organization goals”*.

Flippo menjelaskan bahwa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama ialah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai menyangkut mutu dan jumlah pegawai. Sementara itu, seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan formulir-formulir surat lamaran, mengadakan tes psikologis dan wawancara, serta lain sebagainya.¹²

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui sistem pendidikan dan latihan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan semakin rumitnya melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

¹² Suwatno dan Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung : CV. Alfabeta, 2011), h. 32.

c. Remunerasi (*Remuneration*)

Fungsi remunerasi sangat besar bagi pegawai. Remunerasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan atau apa yang di berikan untuk mencapai tujuan organisasi. Remunerasi ini biasanya di terima pegawai dalam bentuk uang yang di tambah dengan tunjangan-tunjangan lain.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dalam hal integrasi ini, pegawai secara individu diminta mengubah kebiasaan, dan sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan organisasi, agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangannya, kebiasaan, sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi.

e. Pemeliharaan (*Maintenanace*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah di terima dan di nikmati karyawan hendaknya tetap di pertahankan.

f. Pensiun (*Separation*)

Fungsi terakhir dalam Manajemen SDM ialah fungsi *separation* (pensiun). Fungsi *separation* berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja dalam organisasi. Fungsi utama manajemen sumber daya manusia ini ialah untuk menjamin para pegawai yang akan pensiun, di

mana ketika pensiun, pegawai harus aman. Biasanya organisasi-organisasi besar akan menyediakan dana bagi pegawai yang akan di pensiunkan, di mana dana pensiun tersebut bersumber dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja.

Itulah sedikit gambaran umum mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada kebijakan praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai atau karyawan. Praktik manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan di kelola dalam organisasi.

D. *Pengertian Remunerasi*

Remunerasi merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris *remunerate* yang menurut Oxford American Dictionaries berarti *pay (someone) for services rendered or work done*. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia kata remunerasi dartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan.

Dari berbagai macam literatur yang digunakan, sering kali terdapat ketidak konsistenan dalam penggunaan istilah remunerasi dan kompensasi. Hal tersebut terjadi karena masih minimnya literatur yang membahas secara lebih rinci konsep remunerasi. Jikalau ada, itupun terbatas dalam hal menyamakan dengan istilah kompensasi. Pendapat para ahli pun banyak yang menyatakan bahwa konsep remunerasi sama dengan konsep kompensasi sebagaimana banyak yang terdapat pada buku manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut serupa dengan yang

diungkapkan oleh Amstrong dan Murlis dalam bukunya yang secara tersirat menyamakan bahwa konsep remunerasi dan kompensasi adalah istilah penggunaan imbalan yang mempunyai maksud yang sama.¹³ Selain itu Ruky menambahkan bahwa istilah imbalan digunakan untuk meng-Indonesia-kan istilah *compensation* yang datang dari buku-buku manajemen sumber daya manusia yang di impor dari Amerika. Bangsa Inggris maupun Organisasi Buruh Internasional atau *ILO (International Labour Organization)* pun menyebutkan sebuah konsep imbalan atau kompensasi dengan istilah remunerasi.¹⁴

Remunerasi mempunyai pengertian berupa ‘sesuatu’ yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada organisasi tempat bekerja.¹⁵ Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji. Karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, di berikan secara langsung ataupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin.

Sementara itu, Henderson menjelaskan sebagai berikut “*remuneration is a term used by the securities and exchange commissions (SEC) to identify specific compensation components. These include salary, fee, commission, bonuses, stock and property, payments, executive insurance, personal benefits, pensions or retirement plans, annuities, deferred compensations plans, short- and long-term*

¹³ Michael Amstrong & Helen Murlis, *Sistem Penggajian : Pedoman Praktis Bagi Organisasi Kecil dan Menengah* (Jakarta : PT. Pustaka Binaman, 1983), h. 10.

¹⁴ Achmad S Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 9.

¹⁵ Muhammad Surya, *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan* (Jakarta : Balai Pustaka, 2004), h. 8.

incentive plans, stock purchase plans, and profit sharing and thrift plans”.¹⁶ Dari pernyataan yang disampaikan Henderson diatas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa remunerasi adalah sebuah istilah yang digunakan oleh komisi sekuritas dan bursa (SEC) untuk mengidentifikasi komponen kompensasi tertentu. Komponen tersebut mencakup pembayaran gaji, biaya, komisi, bonus, saham, dan properti, asuransi eksekutif, keuntungan pribadi, pensiun atau program pensiun, anuitas, rencana kompensasi tangguhan, rencana insentif, jangka pendek dan jangka panjang, rencana pembelian saham, dan bagi hasil serta penghematan rencana.

Selanjutnya, Milkovich dan Newman menyebutkan bahwa remunerasi mengacu pada segala bentuk keuntungan baik bersifat finansial (transaksional) maupun non finansial (relasional).¹⁷ Mondy dan Noe juga menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang di terima oleh seorang karyawan/pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada dasarnya, remunerasi merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena remunerasi itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, di mana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi.¹⁸

¹⁶ Richard Henderson, *Compensation Management : Rewarding Performance 6th ed* (New Jersey : Prentice Hall, 1994), h. 494

¹⁷ Milkovich & Newman GT, *Compensation* (Singapore : McGraw Hill, 1999), h.23.

¹⁸ Mondy R. Wayne & Noe Robert M, *Human Resource Management* (USA : Allyn and Bacon, 1993), h. 80.

Lebih lanjut, Surya menyatakan prinsip dasar sistem remunerasi yang efektif mencakup prinsip *individual equity* atau keadilan individual, dalam arti apa yang diterima pegawai harus setara dengan apa yang di berikan oleh pegawai terhadap organisasi. *Internal equity* atau keadilan internal dalam arti adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang di terima serta *external equity* atau keadilan eksternal dalam arti keadilan yang di terima pegawai dalam organisasinya di bandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan.¹⁹ Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang di kemukakan di atas, maka konsep remunerasi ini diambil dari dari pendapat Ruky (2006) yang menjelaskan bahwa imbalan/*compensation* atau *remuneration* mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang di lakukan oleh organisasi untuk para pegawainya dan di terima dan di nikmati oleh pegawai, baik secara langsung, atau tidak langsung maupun rutin ataupun tidak rutin (pada suatu hari nanti).

E. Komponen Remunerasi

Komponen remunerasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu remunerasi finansial dan remunerasi non finansial. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut mengenai konsep remunerasi.²⁰

1. Remunerasi finansial terdiri atas remunerasi finansial langsung dan remunerasi finansial tidak langsung.

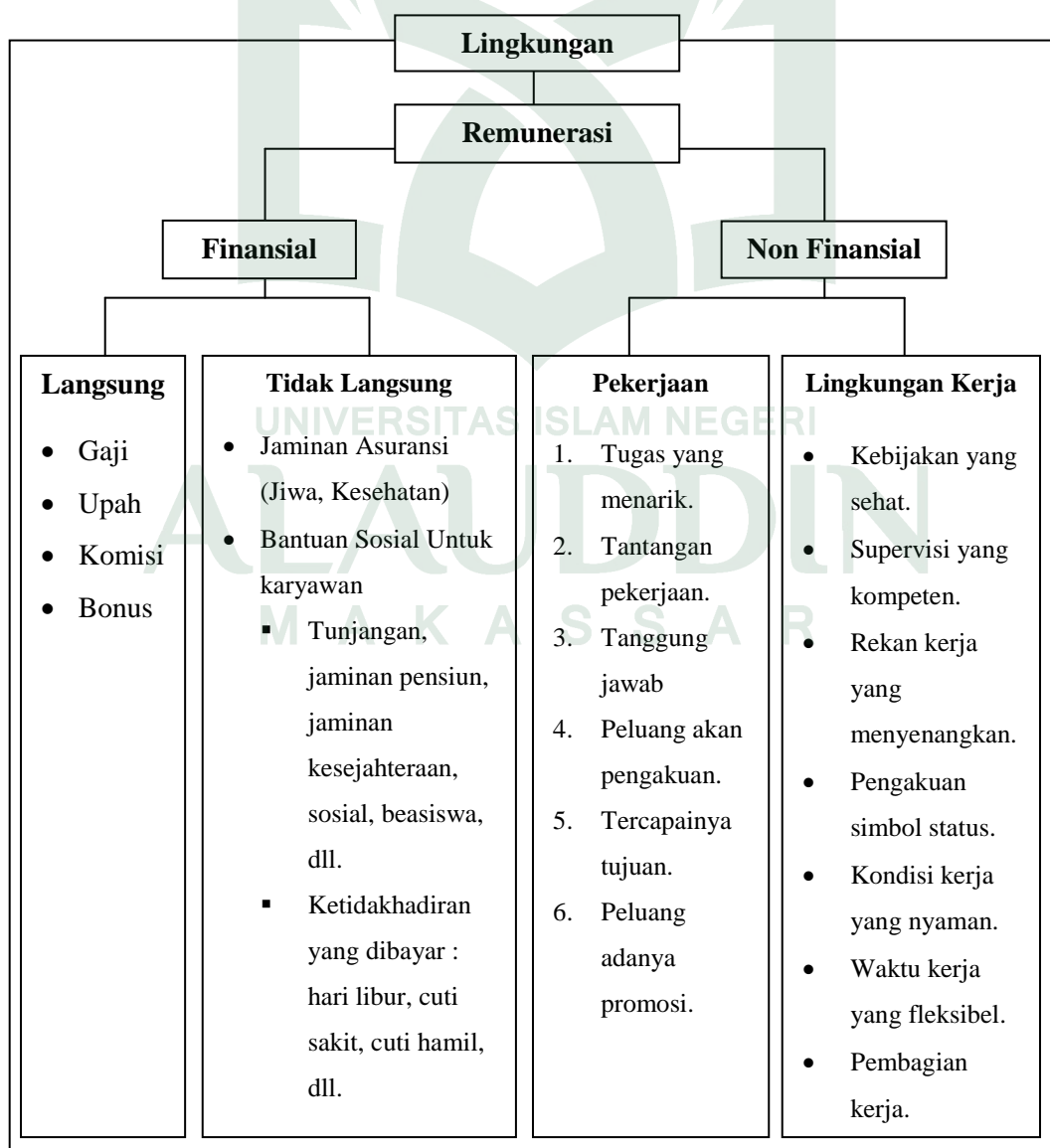
¹⁹ Muhammad Surya, *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan* (Jakarta : Balai Pustaka, 2004), h. 21

²⁰ Mondy R. Wayne & Noe Robert M, *Human Resource Management* (USA : Allyn and Bacon, 1993), h. 82.

- a. Remunerasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk, gaji, upah, bonus, dan komisi. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai/karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara, itu upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, upah tersebut tidak sama dengan gaji yang jumlahnya relatif tetap, namun besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
 - b. Remunerasi tidak langsung atau yang disebut juga dengan tunjangan yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam remunerasi langsung, antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti *benefit* (jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, dan bantuan pendidikan). Serta ketidak hadirannya yang dibayar seperti cuti (cuti hamil, cuti sakit, dan lain sebagainya).
2. Remunerasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut sebagai berikut.
- a. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa : tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, prestasi yang dicapai, peluang promosi bagi pegawai yang berpotensi.

- b. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh perusahaan dan pegawai yaitu efek psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja. Termasuk didalamnya antara lain berupa : kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, supervisi oleh pegawai yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status, lingkungan kerja yang nyaman, pembagian pekerjaan adil, waktu kerja yang fleksibel.

Gambar 2.1
Komponen Remunerasi



F. Indikator Remunerasi

Remunerasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi pegawai maupun bagi organisasi. Dibawah ini akan dijelaskan indikator dari remunerasi yaitu :

a. Ikatan Kerja Sama

Remunerasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, dimana organisasi dan pegawai saling membutuhkan. Setiap pegawai pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga pegawai harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sesuai keinginan organisasi. Sementara itu, organisasi membutuhkan tenaga dan keahlian pegawai untuk dimanfaatkan oleh organisasi, sehingga organisasi wajib memberikan remunerasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Pegawai bekerja dengan mengarahkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan remunerasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut.

c. Motivasi

Remunerasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan

produktivitas kerja yang optimal. Remunerasi yang layak akan memudahkan atasan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Disiplin

Remunerasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pegawai juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Perilaku disiplin pegawai ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih pegawai terhadap organisasi atas remunerasi yang diterima.

G. Tinjauan Islam Tentang Remunerasi

Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya pencapaian kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya, dan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Remunerasi sendiri diartikan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas apa yang telah ia berikan pada sebuah instansi. Imbalan tersebut dapat berupa finansial maupun non finansial sesuai dengan kebijakan sebuah organisasi. Remunerasi yang diberikan haruslah adil dan sesuai agar pegawai tersebut loyal dan betah bekerja dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh remunerasi yang lebih tinggi lagi.

Didalam islam remunerasi haruslah diberikan kepada pegawai sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja sebab pemberi kerja telah mendapatkan hasil dari pekerjaannya dan pekerja akan mendapatkan upah tambahan dari tenaga yang dikeluarkannya. Allah SWT telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105, surah An-Nahl ayat 97, dan surah Al-Kahfi ayat 30.

Firman Allah SWT dalam surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahannya :

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah:105).²¹

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah SWT pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling utama dalam ayat diatas adalah penegasan Allah SWT bahwa motivasi atau niat bekerja mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah SWT akan membalas dengan cara member azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah SWT akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Semarang : PT. Karya Toha Putra, 1990), h. 159.

Firman Allah SWT dalam surah An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Terjemahannya :

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.S. An-Nahl:97).²²

Lebih lanjut pada surah ini menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah / balasan dari Allah SWT. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Dan dalam ayat ini Allah SWT membalas langsung didunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

²² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Semarang : PT. Karya Toha Putra, 1990), h. 417.

Firman Allah SWT dalam surah Al-Kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Terjemahannya :

Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik. (Q.S. Al-Kahfi:30)²³

Sementara itu dalam surah ini Allah SWT menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah SWT membalasnya dengan adil. Allah SWT tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam Remunerasi inilah sangat mendominasi dalam setiap praktik yang terjadi di negeri Islam.

Dari 3 ayat diatas dapat disimpulkan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah SWT semata dengan aneka amal saleh dan bermanfaat, baik untuk dirimu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah SWT akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjaran yang dimaksud disini adalah imbalan atau remunerasi.

Lebih lanjut remunerasi/imbalan dalam islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan pada akherat itu jauh lebih penting dari pada penekanan pada dunia (dalam hal ini materi).

²³ Departemen Agama Ri, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Semarang : PT. Karya Toha Putra, 1990), h. 582.

H. Pengertian Kinerja

Di Indonesia istilah kinerja telah populer digunakan dalam media massa memberikan padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni *Job Performance* atau *Actual Performance* (hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu. Kinerja itu sendiri dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Menurut Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.²⁴
2. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan/pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁵
3. Menurut Irham Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.²⁶
4. Menurut Yaslis Ilyas kinerja adalah penampilan hasil kerja personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.²⁷

²⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h. 5.

²⁵ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung : PT. Refika Aditama, 2005), h. 9.

²⁶ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi : Teori dan Aplikasi* (Bandung : CV. Alfabeta, 2013), h. 127

²⁷ Yaslis Ilyas, *Penilaian dan Penilaian* (Jakarta : Universitas Indonesia, 2001), h. 66.

5. Menurut Suryadi Prawirosentono kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.²⁸

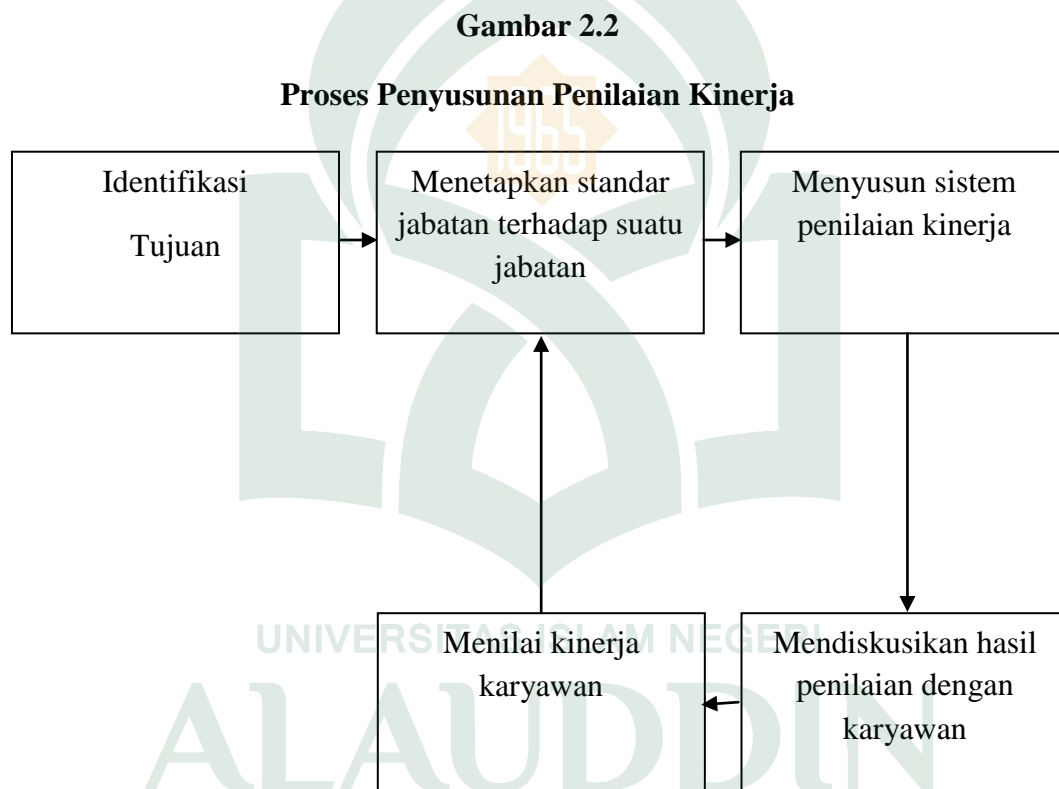
Beberapa pendapat para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan keluaran/prestasi atas apa yang telah dicapai oleh seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan peranannya dalam mencapai tujuan instansi. Dalam hal ini kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran standar yang terdapat dalam pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan instansi dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena pegawai merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas instansi. Tanpa adanya pegawai yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap instansi perlu mengoptimalkan kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif instansi.

²⁸ Suryadi Prawirosentono, *Pengantar Teori Makro Ekonomi* (Yogyakarta : PT. Rafika Aditama, 2005), h. 112.

I. Penilaian Kinerja

Setiap organisasi dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan proses penilaian yang sistematis hasil dan dilakukan subjektif dan sedetail mungkin untuk memperoleh hasil penilaian yang akurat. Proses penyusunan penilaian kinerja menurut Mondy terbagi dalam beberapa tahapan kegiatan yang ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut :



Sumber : Mondy (2008:260)

Berdasarkan gambar diatas, maka proses penyusunan penilaian kinerja adalah harus digali terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dengan adanya sistem penilaian kinerja yang akan disusun, menetapkan standar yang diharapkan dari suatu jabatan, sehingga akan diketahui dimensi-dimensi apa

saja yang akan diukur dalam penilaian kinerja, menentukan desain yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan, melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang menduduki suatu jabatan, hasil dari penilaian kinerja, selanjutnya dianalisa dan dikomunikasikan kembali kepada karyawan yang dinilai agar mereka mengetahui kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Ilyas penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personal dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap penampilan kerja personal dengan membandingkan standar buku penampilan. Kegiatan kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personal tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian kinerja biasanya dilaksanakan sekali setahun. Dengan membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan uraian pekerjaan lainnya yang telah dilaksanakan oleh personal lainnya dalam jangka waktu satu tahun.

Setiap organisasi dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan diadakannya penilaian kinerja dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. Tujuan penilaian, seorang atasan menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai dengan menggunakan *ratings deskriptif* untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan remunerasi.

2. Tujuan pengembangan, seorang atasan mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang.
3. Menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.
4. Sebagai umpan balik bagi pegawai dalam hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.
5. Bagi organisasi, hasil penilaian sangat penting dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal.

J. Tinjauan Islam Tentang Kinerja Pegawai

Pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah :melaksanakan proses agar mendapatkan hasil dan menghindari rasa malas. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi.

Firman Allah SWT dalam Surah Al-Jumuah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahannya :

Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.²⁹

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Semarang : PT. Karya Toha Putra, 1990), h. 582.

Dalam ayat ini, Allah SWT memerintahkan kita umat manusia agar menghindari segala aktivitas apabila telah diperintahkan untuk menunaikan shalat dan apabila telah menunaikan shalat maka bekerjalah dan ajaklah orang-orang mukmin supaya taat dan patuh kepada-Nya, dan bersedia mendapatkan karunia Allah agar beruntung.

Rasulullah SAW bersabda :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ أَلَمَلًا إِنَّ يَتَّقَنَهُ .. رَوَى الطَّبْرَانِ

Artinya :

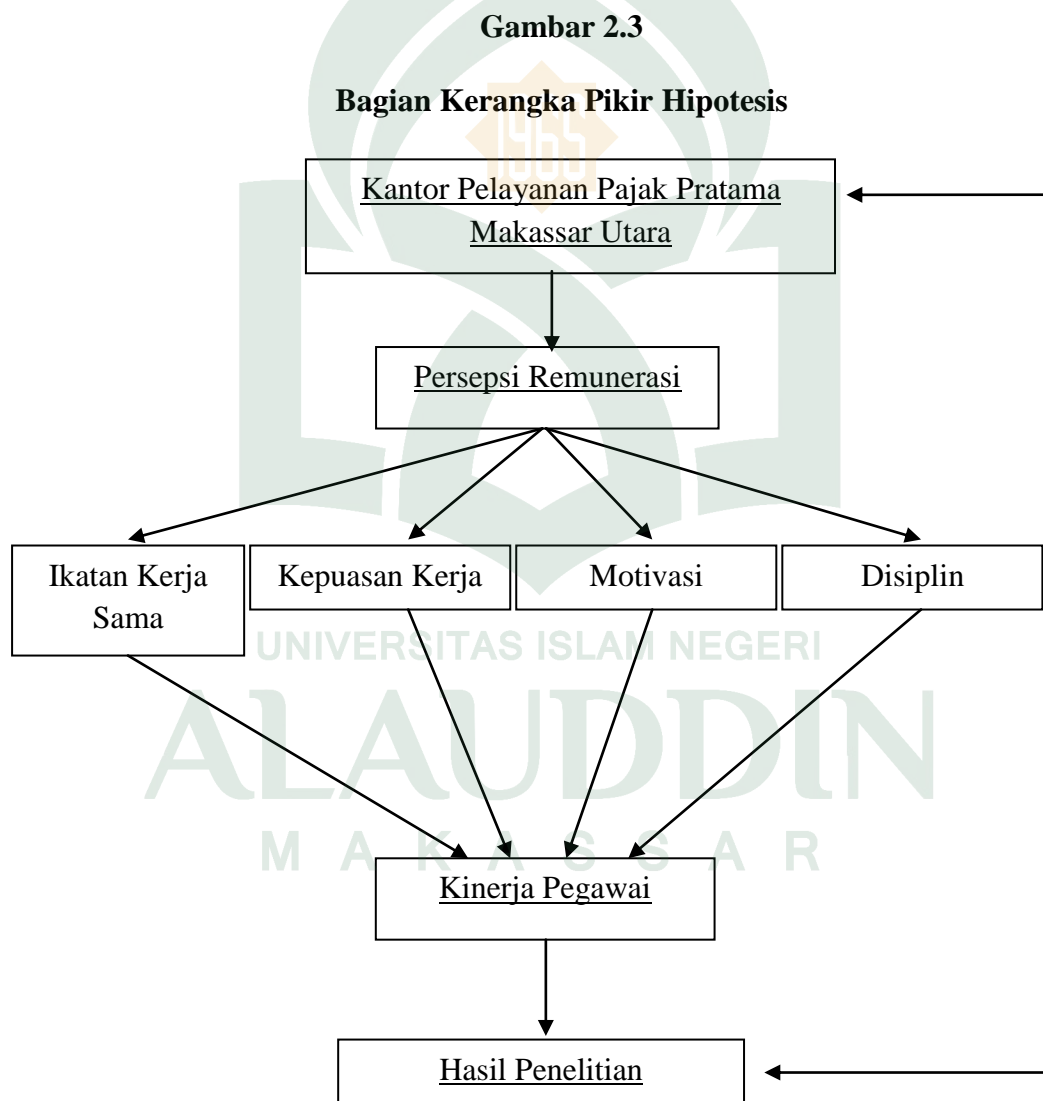
Sesungguhnya Allah SWT sangat mencintai orang-orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas). H.R Riwayat At-Thabrani.³⁰

Dalam hadist diatas Rasulullah SAW memerintahkan kita untuk menyelesaikan pekerjaan benar, tertib, teratur, dan tuntas semua prosesnya harus dilaksanakan dengan baik dan tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.

³⁰ Didin Hafiuddin & Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. (Jakarta : Gema Insani Press 2003), hal. 1

K. *Kerangka Pikir Hipotesis*

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana untuk pengembangan dan tidak dapat dipisahkan dari ilmu pengetahuan atau sebaliknya.¹ Penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh data/informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.²

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³

Adapun lokasi Penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara Jl. Urip Sumoharjo Km.4 Gedung Keuangan Negara.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan riset yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesa-hipotesa.⁴

¹ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relation dan Komunika* (Jakarta: Rajawali Press, 2003), h.5.

² Supratno, *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h.1.

³ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, h.8.

⁴ Supratno, *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h.6.

C. *Populasi dan Sampel*

1. **Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan individu yang dijadikan sasaran dalam penelitian ini adalah berbagai fenomena sosial yang dirasakan dan dapat diamati oleh orang lain atau anggota populasi itu sendiri.

Dergibson Siagain dan Sugiarto memberikan pengertian bahwa populasi itu adalah himpunan semua elemen yang menjadi pusat perhatian.⁵ Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁶. Sedangkan sampel, menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁷

Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan pegawai kantor pelayanan pajak pratama makassar utara yang berjumlah 83 orang pegawai.

2. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁸ Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah jenis *pusrposive sampling* pada *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel,⁹ sementara *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu karakteristik yang akan dijadikan

⁵Dergibson Siagain dan Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2000), h.115.

⁶Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.115.

⁷Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.116.

⁸ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.149.

⁹ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.154.

sampel¹⁰. Untuk itu, peneliti memutuskan untuk mengambil karyawan berstatus pegawai tetap dan memiliki masa kerja satu tahun keatas (masa kerja > 1 tahun) karena hal ini dapat menggambarkan pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan, dan dari hasil penelitian maka diperoleh sampel sebanyak 77 orang

D. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹¹

Menurut Bachtiar kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi.¹²

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner/angket tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala likert.

Skala likert merupakan skala pengukuran yang pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert, dan sering disebut sebagai *methode of summated ratings*, yang berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian, yaitu;¹³

¹⁰ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.158.

¹¹ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, h.142.

¹² Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah* (Jakarta: Logos,1997), h.75-76.

¹³ Rosady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi*, h.198.

1. Sangat setuju, skor 5
2. Setuju, skor 4
3. Tidak pasti/netral, skor 3
4. Tidak setuju, skor 2
5. Sangat tidak setuju, skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan dan pencatatan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan. Bentuk pertanyaan yang akan digunakan adalah pertanyaan tertutup.

Pertanyaan tertutup merupakan pertanyaan dimana alternatif jawaban responden telah disediakan oleh peneliti. Pertanyaan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul.¹⁴

F. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validasi

Uji validasi untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*.¹⁵

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari *r*-tabel yang diperoleh melalui *Df* (*Degree of Freedom*).¹⁶

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, h.143.

¹⁵ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h.67-68

Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner.¹⁷

Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.¹⁸

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah, teknik analisis statistik melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain, dengan model persamaan sebagai berikut:¹⁹

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana,

Y : Variabel Kinerja Pegawai

β_0 : Konstanta

β_1, β_2 : Koefesien Regresi Variabel ke- 1 sampai ke-2

¹⁶ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h.72.

¹⁷ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h.72.

¹⁸ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 72.

¹⁹ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 43.

X_1 : Variabel Ikatan Kerja Sama

X_2 : Variabel Kepuasan Kerja

X_3 : Variabel Motivasi

X_4 : Variabel Disiplin

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji statistik f-test dan uji statistik t-test:²⁰

a. Uji statistik f

Uji statistik f digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai signifikansi $f < 0,10$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,10$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R^2 berkisar antara 0 – 1.²¹

²⁰ Agus Widarjono, *Ekonometrika Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis* (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), h.177-182.

²¹ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h. 50 – 51.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Ringkas Perusahaan

Pada tahun 1925 didirikan Kantor Inspeksi Van Financial yang tugas utamanya adalah memungut pajak dan menjadi cikal bakal berdirinya Kantor Pelayanan Pajak di Makassar. Pada tahun 1953 seiring dengan zaman kemerdekaan, nama kantornya di ubah menjadi Kantor Jawatan Pajak dan kembali diganti nama pada tahun 1964 menjadi Kantor Inspeksi Pajak, pada tahun 1994 bersamaan dengan reformasi dibidang perpajakan nama kantor pajak diubah menjadi Kantor Pelayanan Pajak Ujung Pandang yang juga merubah fungsi kantor pajak dari pemeriksaan menjadi lebih kearah pelayanan pada masyarakat. Secara struktural, kantor pelayanan ini berada dibawah naungan Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

Pada tahun 2002 Kantor Pelayanan Pajak Ujung Pandang dimekarkan menjadi 2 (dua) Kantor Pelayanan Pajak yaitu Kantor Pelayanan Pajak Makassar Utara dan Kantor Pelayanan Pajak Makassar Selatan. Sebagai kelanjutan reformasi organisasi Direktorat Jenderal Pajak maka berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan nomor KEP-95/PJ/2008 Kantor Pelayanan Pajak Makassar Utara dengan sistem administrasi modern. Untuk mendukung sistem administasi perpajakan modern maka

dilakukan pula reformasi struktur organisasi, reformasi sistem informasi perpajakan, reformasi SDM dan reformasi Undang-Undang perpajakan.

Reformasi dalam sistem informasi yang semula terdapat berbagai sistem aplikasi seperti Sistem Informasi Perpajakan (SIP), Sistem Administrasi Perpajakan Terpadu (SAPT), Sistem Informasi Manajemen Objek Pajak (SISMIOP) dan Sistem Informasi DJP (SISDJP) sekarang dilebur menjadi satu, yaitu Sistem Informasi DJP (SI DJP) Generasi baru. Sistem SDM direformasi menjadi SDM yang berbasis kompetensi, pemberian remunerasi berbasis kinerja dan pengawasan. Sedangkan reformasi UU dilakukan perubahan terhadap UU ketentuan umum tata cara perpajakan (KUP), UU Pajak Penghasilan (PPh) dan UU Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Penjualan Barang Mewah (PPB dan PPn BM) yang esensi pasal per pasalnya lebih mengarah pada kepastian hukum, kesetaraan dan bisnis *friendly* (memberi daya tarik kepada investasi).

Semenjak diberlakukannya reformasi perpajakan, terjadi beberapa perubahan yang mendasar, diantaranya struktur organisasi DJP yang awalnya bersifat struktural berubah menjadi fungsional. Perubahan secara fisik juga terjadi di Kantor Pelayanan Pajak Makassar Utara, perubahan itu meliputi tampilan gedung yang dirancang dan dikonsep lebih modern seperti adanya *front office* di Tempat Pelayanan Terpadu (TPT) sebagai aplikasi *one stop service* perpajakan, adanya alat bantu di *lobby* atau TPT sebagai *help desk* yang siap melayani konsultasi perpajakan yang bersifat umum, adanya media informasi perpajakan dan *touch screen*, serta ruang

kerja karyawan yang di desain secara terbuka sebagai wujud keterbukaan (*transparancy*) pajak.

Selain perubahan fisik yang telah disebutkan diatas, perubahan yang lebih penting yaitu dalam hal sistem pelayanan, sehingga Wajib Pajak (WP) dapat melakukan kewajibannya membayar pajak dengan mudah, nyaman, efisien karena di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara terdapat bank persepsi dan tidak berbelit-belit. Kini setelah reformasi pajak semua urusan administrasi (pembuatan kartu NPWP, permintaan dokumen perpajakan, konsultasi masalah pajak, dan lainnya) tidak dipungut biaya dan dapat dilakukan tanpa memandang dominsili wajib pajak.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi Organisasi

Visi KPP Pratama Makassar Utara yaitu menjadi institusi pemerintah yang menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan yang menyelenggaraan sistem administrasi perpajakan yang efektif, efisien dan dipercaya masyarakat dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi.

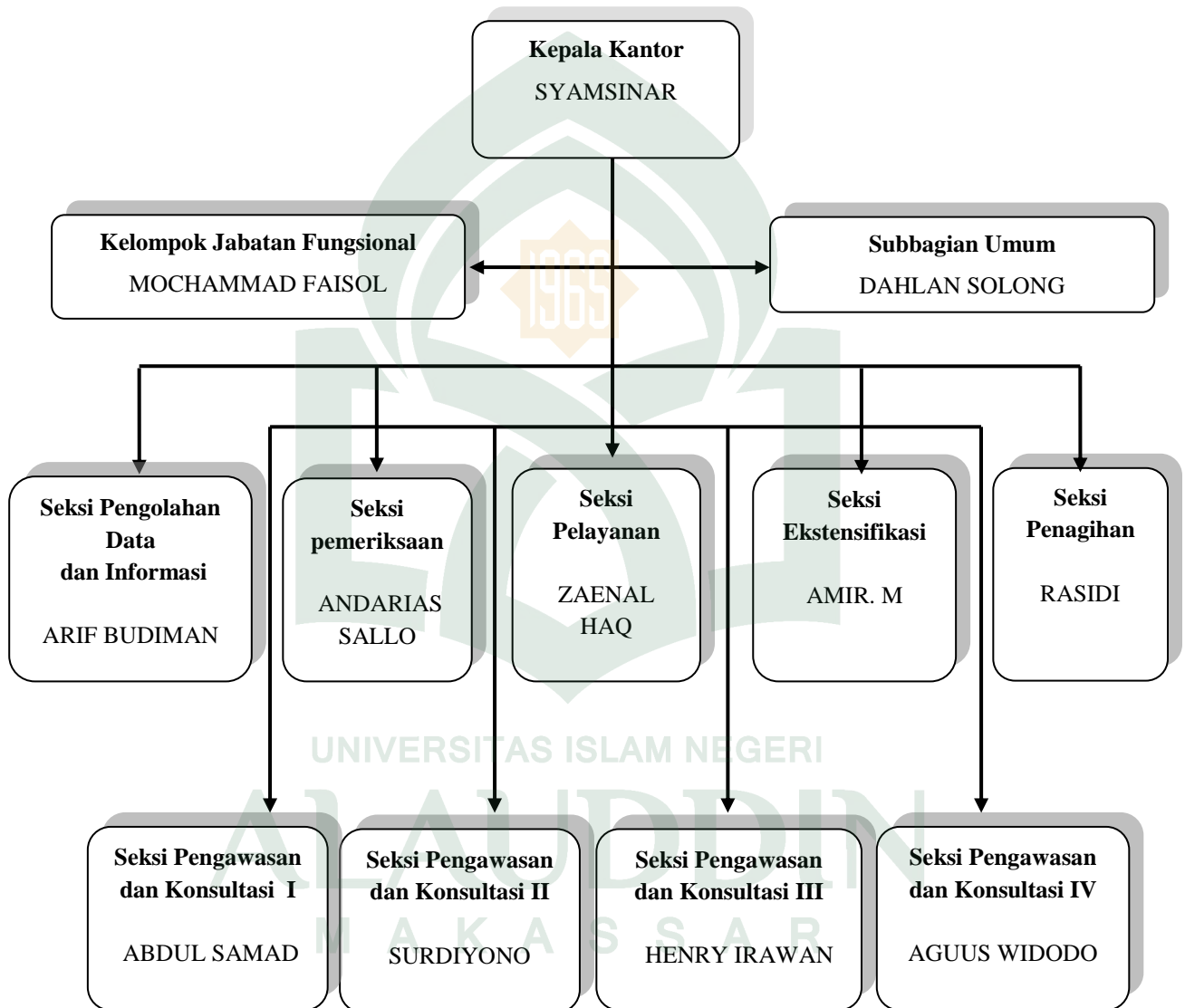
b. Misi Organisasi

Misi KPP Pratama Makassar Utara yaitu menghimpun penerimaan pajak Negara berdasarkan Undang-Undang Perpajakan yang mampu mewujudkan kemandirian pembiayaan anggaran pendapatan dan belanja Negara melalui sistem administrasi perpajakan yang efektif dan efisien.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KPP Pratama Makassar Utara



Sumber: Struktur organisasi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara

(2015)

Adapun fungsi dari masing – masing unit kerja pada gambar adalah sebagai berikut:

a. Kepala Sub Bagian Umum

- 1) Melaksanakan pengurusan surat masuk kantor pelayanan pajak yang bukan dari wajib pajak.
- 2) Melaksanakan pengurusan surat keluar dari lingkungan kantor pelayanan pajak.
- 3) Melaksanakan pemrosesan berkas/arsip umum (non wajib pajak).
- 4) Melaksanakan penyusutan arsip yang tidak mempunyai nilai guna atau telah memenuhi jadwal retensi arsip.
- 5) Membimbing pelaksanaan tugas tata usaha kepegawaian.

b. Kepala Seksi Pengolahan Data dan Informasi (PDI)

- 1) Menyusun Estimasi Penerimaan Pajak berdasarkan potensi pajak, perkembangan ekonomi dan keuangan.
- 2) Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data.
- 3) Melaksanakan pelayanan peminjaman data dan penyaluran informasi dalam rangka pemanfaatan data perpajakan.
- 4) Melaksakan perekaman dan validasi dokumen perpajakan
- 5) Melaksanakan perbaikan (*updating*) data.
- 6) Melaksanakan urusan tata usaha penerimaan perpajakan.

c. Kepala Seksi Pelayanan

- 1) Melaksanakan penerimaan dan penatausahaan surat-surat permohonan dari wajib pajak dan surat lainnya.
- 2) Melaksanakan penyelesaian registrasi wajib pajak, objek pajak dan atau pengukuhan pengusaha kena pajak (*PKP*)
- 3) Melaksanakan penerbitan surat penghapusan Nomor Pokok Pajak Wajib pajak (*NPWP*) dan atau pencabutan pengukuhan pengusaha kena pajak (*PKP*), serta pembatalan/pembetulan STP, SKPKB, SKPKB, SKPLB, SKPN, SKKPP, Pbk, SKB, SPMKP, SPMIB dan produk hukum lainnya.
- 4) Melaksanakan penyelesaian proses permohonan wajib pajak untuk pindah ke kantor pelayanan pajak baru, baik domisili atau status maupun kewajiban perpajakan lainnya.

d. Kepala Seksi Penagihan

- 1) Menyusun penyesuaian rencana kerja tahunan seksi penagihan
- 2) Melaksanaan penatausahaan SKPKB / SKPKBT / STP / STB beserta lampirannya dan surat pembayaran pajak (*SSP / STTP / SSB*) beserta bukti pemindahbukuan dalam rangka pengawasan tunggakan dan pelunasan pajak.
- 3) Melaksanakan penatausahaan surat setoran bukan pajak (*SSBP*) atas pelaksanaan SP dan SPMP.

- 4) Melaksanakan penatausahaan surat keputusan pembetulan, keputusan keberatan, keputusan pengurangan, keputusan peninjauan kembali, surat keputusan pelaksanaan putusan banding beserta putusan banding.
 - 5) Menyusun konsep surat keputusan angsuran atau penundaan pembayaran pajak dsalam rangka memberikan pelayanan kepada Wajib Pajak.
- e. Kepala Seksi Pemeriksaan
- 1) Melakukan penyesuaian rencana pemeriksa pajak agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar.
 - 2) Menyusun daftar Nominatif dan/atau lembar penugasan pemeriksaan Wajib Pajak yang akan di periksa.
 - 3) Menerbitkan dan menyalurkan surat perintah pemeriksaan pajak (*SP3*), Surat pemberitahuan pemeriksaan pajak dan surat pemanggilan pemeriksaan pajak.
 - 4) Mengajukan usulan permohonan perluasan pemeriksaan.
 - 5) Melakukan pengawasan pelaksanaan jadwal pemeriksaan sesuai dengan rencana yang di tetapkan.
- f. Kepala Seksi Pengawasan Dan Konsultasi I s/d IV
- 1) Meneliti Estimasi penerimaan pajak berdasarkan potensi pajak perkembangan ekonomi dan keuangan.
 - 2) Meneliti pengawasan kepatuhan formal wajib pajak serta penelitian dan analisa kepatuhan material wajib pajak atas pemenuhan kewajiban perpajakannya.

- 3) Menetapkan pembuatan/pemutakhiran profil wajib pajak serta usul rencana kunjungan kerja lokasi wajib pajak dalam rangka pengawasan dan pemuktahiran data wajib pajak.
- 4) Meneliti pelaksanaan rekonsialisasi data Wajib Pajak (*Data Matching*).

g. Kepala Seksi Ekstensifikasi

- 1) Melakukan pemrosesan dan penatausahaan dokumen masuk di seksi Ekstensifikasi perpajakan.
- 2) Melaksanakan surat penerbitan surat himbauan untuk ber NPWP.
- 3) Melaksanakan surat penerbitan data potensi perpajakan dalam rangka pembuatan monografi *fiscal*.
- 4) Melaksanakan penyelesaian permohonan surat keterangan Nilai jual Objek Pajak.
- 5) Menetapkan penerbitan daftar nominatif untuk usulan SP3 PSL Ekstensifikasi.

h. Kelompok Jabatan Fungsional

- 1) Melakukan pemeriksaan pajak yang meliputi :
 - a) Pemeriksaan Lengkap dalam rangka penagihan
 - b) Pemeriksaan Sederhana dalam rangka penagihan
- 2) Melakukan Penilaian PBB
 - a) Pendataan PBB dan penilaian objek/subjek pajak
 - b) Melaksanakan Ekstensifikasi WP orang pribadi/ badan

B. Identitas Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui identitas dari pegawai yang telah terpilih menjadi responden. Penggolongan responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara terhadap 77 responden melalui penyebaran kuesioner, maka identitas responden dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi pembedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE
1	LAKI-LAKI	44	57,1%
2	PEREMPUAN	33	42,9%
	TOTAL	77	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 57,1%, dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki menempati posisi terbanyak sebagai proporsi yang lebih dibandingkan dengan pegawai perempuan yang bekerja pada KPP Pratama makassar Utara.

2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Umur dalam keterkaitannya dengan kinerja individu dilokasi kerja biasanya, sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2

Usia Responden

NO	UMUR (TAHUN)	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
1	21-30	28	36,4%
2	31-40	22	28,6%
3	41-50	20	25,9%
4	51-60	7	9,1%
TOTAL		77	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas usia responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan umur 21-30 dengan jumlah persentase terbanyak 36,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada KPP Pratama Makassar Utara sebagian besar masih berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif dan semangat kerja yang dimiliki masih terbilang relative tinggi. KPP Pratama Makassar Utara sebagaimana diketahui sebagai instansi pemerintahan yang memiliki peranan penting dalam sebuah Negara akan memberhentikan pegawai yang sudah memasuki usia kategori pensiun yaitu 60 tahun.

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Analisis terhadap pendidikan dimaksudkan disini untuk mengetahui komposisi pendidikan responden. Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu

kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	PRESENTASE
1	S1	47	61%
2	LAINNYA (D1/D3)	30	39%
TOTAL		77	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan data bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebesar 47 orang dengan persentase 61%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai KPP Pratama Makassar Utara sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini disebabkan karena pegawai perpajakan membutuhkan tenaga yang berpendidikan tinggi dalam mengemban tugas, amanah, dan tanggung jawab yang besar, maka itu diperlukan tenaga produktif yang berwawasan luas.

4. Identitas Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja seseorang menunjukkan hubungan secara positif terhadap kinerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dibandingkan rekan kerja yang lain. Masa kerja seseorang juga akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja organisasi. Semakin lama seseorang bekerja disuatu organisasi maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkatan kinerja dan akan berdampak pada kinerja

dan keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik. Berikut adalah penyajian data responden berdasarkan masa kerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden

NO	MASA KERJA	JUMLAH	PRESENTASE
1	1-10	30	38,9%
2	11-20	37	48,1%
3	21-30	8	10,4%
4	31-40	2	2,6%
TOTAL		77	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Pada tabel 4.4 ditunjukkan bahwa lama bekerja pegawai di KPP Pratama Makassar Utara terbanyak adalah 11-20 tahun yang diikuti lama kerja 1-10 tahun hal ini disebabkan karena didasarkan pada suatu pemikiran bahwa pegawai yang telah lama bekerja menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Sebagai mana kita ketahui pegawai KPP Pratama Makassar Utara dimana telah memasuki usia pensiun maka masa kerjanya berakhir pula pada kantor tersebut.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item remunerasi yang terdiri dari variabel ikataan kerja sama (X_1), kepuasan kerja (X_2), Motivasi (X_3), dan disiplin (X_4), serta item-item variabel kinerja pegawai.

1. Deskripsi Variabel Independen

a. Variabel Ikatan Kerja Sama (X_1)

Variabel ikatan kerja sama (X_1) terdiri dari 5 item yaitu untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang sangat tinggi ($X_{1.1}$), remunerasi yang diberikan sebagai pegawai saya berhak memberikan kemampuan dan keterampilan untuk kemajuan organisasi ($X_{1.2}$), remunerasi yang diterima saat ini telah memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku ($X_{1.3}$), remunerasi pegawai telah memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan baik secara internal maupun eksternal ($X_{1.4}$), penetapan remunerasi perlu dikaitkan dengan prestasi kerja pegawai ($X_{1.5}$).

Tabel 4.5 Frekuensi Item Variabel Ikatan Kerja Sama (X_1)

Item	STS	TS	RR	S	SS	Total		Statistik
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%	Mean
$X_{1.1}$	-	-	-	13	64	77	100%	4.83
$X_{1.2}$	-	-	4	49	24	77	100%	4.26
$X_{1.3}$	-	-	10	34	33	77	100%	4.30
$X_{1.4}$	-	3	11	39	24	77	100%	4.09
$X_{1.5}$	-	1	13	31	32	77	100%	4.22

Sumber : data primer yang diolah 2015

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan untuk item $X_{1.1}$ pada variabel ikatan kerja sama sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebesar 64 responden Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang ada pada KPP

Pratama Makassar Utara merespon baik adanya remunerasi yang tinggi dalam pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, serta tanggung jawab yang tinggi.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 item yaitu, remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan kinerja yang saya capai ($X_{2.1}$), remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan lamanya bekerja ($X_{2.2}$), remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan hasil kerja yang diraih ($X_{2.3}$), remunerasi yang diterima membuat saya betah bekerja sebagai pegawai pajak ($X_{2.4}$), remunerasi yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga, pendididkn anak, kesehatan, dan sebagainya ($X_{2.5}$).

Tabel 4.6 Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item	STS	TS	RR	S	SS	Total		Statistik
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%	Mean
$X_{2.1}$	-	-	6	24	47	77	100%	4,53
$X_{2.2}$	-	2	8	36	31	77	100%	4,25
$X_{2.3}$	-	-	18	28	31	77	100%	4,17
$X_{2.4}$	-	-	5	25	47	77	100%	4,55
$X_{2.5}$	-	-	11	30	36	77	100%	4,32

Sumber : data primer yang diolah 2015

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan untuk item $X_{2.1}$ pada variabel kepuasan kerja sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju yaitu 47 responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang ada pada KPP Pratama Makassar Utara telah menerima remunerasi sesuai dengan kinerja yang dicapainya.

c. Variabel Motivasi (X_3)

Variabel motivasi terdiri dari 5 item yaitu, sebagai pegawai pajak yang menerima remunerasi saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab ($X_{3.1}$), remunerasi yang diberikan menjadi pemacu produktivitas, kreativitas, dan menjamin kesejahteraan pegawai ($X_{3.2}$), kinerja yang tinggi untuk remunerasi yang tinggi, menjadi pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan ($X_{3.3}$), saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya selalu meningkat tanpa memperhatikan imbalan/remunerasi ($X_{3.4}$), meskipun tanpa remunerasi, pegawai berusaha mencapai kualitas sebaik-baiknya ($X_{3.5}$).

Tabel 4.7 Frekuensi Item Variabel Motivasi (X_3)

Item	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)	Total		Statistik
	F	F	F	F	F	F	%	Mean
$X_{3.1}$	-	-	6	14	57	77	100%	4,66
$X_{3.2}$	-	-	6	54	17	77	100%	4,14
$X_{3.3}$	-	1	17	26	33	77	100%	4,18
$X_{3.4}$	-	-	5	47	25	77	100%	4,26

$X_{3.5}$	-	-	12	32	32	77	100%	4,23
-----------	---	---	----	----	----	----	------	------

Sumber : data primer yang diolah 2015

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan untuk item $X_{3.1}$ pada variabel motivasi sebagian besar responden memilih jawaban setuju yaitu sebesar 57 responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang ada pada KPP Pratama Makassar Utara yang menerima remunerasi mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab.

d. Variabel Kedisiplinan (X_4)

Variabel kedisiplinan (X_4) terdiri dari 5 item yaitu remunerasi dan kedisiplinan merupakan bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menunjukkan dan mempertahankan hubungan kerja antara pegawai dan organisasi publik ($X_{4.1}$), organisasi telah memberikan imbalan/remunerasi dan kepercayaan maka saya sebagai pegawai pajak lebih meningkatkan pekerjaan dan menjaga amanah yang diberikan ($X_{4.2}$), pemberian remunerasi memberikan kepuasan kerja dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya ($X_{4.3}$), remunerasi mendorong terjadinya kerja sama yang lebih baik ($X_{4.4}$), pelanggaran peraturan atau kurang dalam bekerja maka remunerasinya akan dikurangi ($X_{4.5}$).

Tabel 4.8 Frekuensi Item Variabel Kedisiplinan (X4)

Item	STS	TS	RR	S	SS	Total		Statistik
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%	Mean
X _{4.1}	-	-	2	12	63	77	100%	4.79
X _{4.2}	-	-	3	21	53	77	100%	4.65
X _{4.3}	-	-	12	33	32	77	100%	4.26
X _{4.4}	-	-	11	33	33	77	100%	4.29
X _{4.5}	-	-	8	31	38	77	100%	4.39

Sumber : data primer yang diolah 2015

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju pada item X_{4.1} yaitu sebesar 63 responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada KPP Pratama Makassar Utara sangat menyetujui remunerasi dan kedisiplinan merupakan bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menunjukkan dan mempertahankan hubungan kerja antara pegawai dan organisasi publik.

2. Deskripsi Variabel Dependen

Variabel kinerja pegawai (Y) terdiri dari 20 item yaitu sebagai pegawai saya hadir dan pulang dari kantor secara rutin dan tepat waktu (Y₁), saya mampu menyampaikan gagasan secara tertulis/lisan dengan tata bahasa yang baik (Y₂), saya berusaha untuk mencapai target yang telah ditentukan (Y₃), saya menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan (Y_4), sebagai pegawai saya menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_5), saya selalu mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan yang saya emban (Y_6), saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan (Y_7), saya dapat memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang bersifat organisasional (Y_8), sebagai pegawai saya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan (Y_9), dalam lingkungan kerja saya dan rekan kerja dapat member umpan balik bagi organisasi (Y_{10}), saya mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Y_{11}), saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan (Y_{12}), saya sangat berantusias dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_{13}), dalam bekerja saya mengikuti instruksi yang diberikan atasan (Y_{14}), saya mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya (Y_{15}), dalam lingkungan kerja saya dapat mengorganisasi kelompok kerja dan manage sumber daya yang tersedia (Y_{16}), sebagai pegawai saya memiliki pemahaman untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas (Y_{17}), sebagai pegawai saya memiliki pemahaman yang cukup mengenai keterkaitan tugas jabatan dengan jabatan lain didalam atau diluar organisasi (Y_{18}), tugas, wewenang, dan tanggung jawab saya didokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan prosedur dan deskripsi pekerjaan (Y_{19}), saya bersedia mencurahkan segala kemampuan saya kepada organisasi/instansi hingga masa kerja saya berakhir (pensiun) (Y_{20}).

Tabel 4.9 Frekuensi Item Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	STS	TS	RR	S	SS	Total		Statistik
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	F	%	Mean
Y ₁	-	-	3	8	66	77	100%	4.82
Y ₂	-	-	5	48	24	77	100%	4.25
Y ₃	-	-	18	41	18	77	100%	4.00
Y ₄	-	-	8	41	27	77	100%	4.25
Y ₅	-	-	10	31	36	77	100%	4.34
Y ₆	-	-	17	33	27	77	100%	4.13
Y ₇	-	-	12	32	33	77	100%	4.27
Y ₈	-	2	7	17	51	77	100%	4.52
Y ₉	-	-	10	44	23	77	100%	4.17
Y ₁₀	-	-	18	34	25	77	100%	4.09
Y ₁₁	-	-	11	37	29	77	100%	4.23
Y ₁₂	-	-	12	32	33	77	100%	4.27
Y ₁₃	-	-	18	31	28	77	100%	4.13
Y ₁₄	-	-	13	32	32	77	100%	4.25
Y ₁₅	-	-	9	40	28	77	100%	4.25
Y ₁₆	-	-	10	37	30	77	100%	4.26
Y ₁₇	-	-	11	33	33	77	100%	4.29

Y ₁₈	-	-	16	33	28	77	100%	4.16
Y ₁₉	-	-	12	28	37	77	100%	4.32
Y ₂₀	-	-	14	19	44	77	100%	4.39

Sumber : data primer yang diolah 2015

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memilih jawaban sangat setuju pada item Y₁ yaitu sebesar 66 responden. Adanya data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada KPP Pratama Makassar Utara hadir dan pulang dari kantor secara rutin dan tepat waktu.

D. Hasil dan Olah Statistik

1. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen

Uji validasi dan reliabilitas instrument menggunakan program SPSS 17.0 *statistic for windows* dengan responden sebanyak 30 orang.

a. Uji Validasi

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel¹, yaitu 0,3610.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi

No.	Variabel	Item	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1.	Ikatan kerja Sama (X ₁)	p1	.430	0,3610	Valid
		p2	.606	0,3610	Valid
		p3	.626	0,3610	Valid

¹ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h.68.

		p4	.728	0,3610	Valid
		p5	.547	0,3610	Valid
2.	Kepuasan kerja (X_2)	p6	.728	0,3610	Valid
		p7	.740	0,3610	Valid
		p8	.830	0,3610	Valid
		p9	.629	0,3610	Valid
		p10	.758	0,3610	Valid
3.	Motivasi Kerja (X_3)	p11	.702	0,3610	Valid
		p12	.568	0,3610	Valid
		p13	.571	0,3610	Valid
		p14	.626	0,3610	Valid
		p15	.626	0,3610	Valid
4.	Kedisiplinan Kerja	p16	.819	0,3610	Valid
		p17	.819	0,3610	Valid
		p18	.606	0,3610	Valid
		p19	.568	0,3610	Valid
		p20	.568	0,3610	Valid
5.	Kinerja Pegawai (Y)	p21	.484	0,3610	Valid
		p22	.504	0,3610	Valid
		p23	.679	0,3610	Valid
		p24	.563	0,3610	Valid

	p25	.568	0,3610	Valid
	p26	.730	0,3610	Valid
	p27	.865	0,3610	Valid
	p28	.817	0,3610	Valid
	p29	.626	0,3610	Valid
	p30	.740	0,3610	Valid
	p31	.535	0,3610	Valid
	p32	.535	0,3610	Valid
	p33	.785	0,3610	Valid
	p34	.765	0,3610	Valid
	p35	.776	0,3610	Valid
	p36	.728	0,3610	Valid
	p37	.774	0,3610	Valid
	p38	.828	0,3610	Valid
	p39	.691	0,3610	Valid
	p40	.728	0,3610	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2015

Dari tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correction* (r-hitung) > r-tabel 0,3610. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan valid jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	40

Sumber : data primer yang diolah 2015

Hasil output SPSS 17.0 pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $0,950 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai adalah reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Makassar Utara. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah α 10%. Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan dalam tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.089	11.269		.008	.994
x1	.962	.257	.304	3.745	.000
x2	.903	.193	.379	4.674	.000
x3	2.222	.333	.535	6.668	.000
x4	-.135	.216	-.050	-.625	.534

a. Dependent Variable: y

Sumber : data primer yang diolah 2015

Berdasarkan output SPSS *statistics 17.0 for windows* tabel 4.12 maka, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0,089 + 0,962X_1 + 0,903X_2 + 2,222X_3 + -0,135X_4 + e$$

Intrepretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

a. $\alpha = 0,089$

Nilai konstanta 0,089 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan konstan sebesar 0,089 jika tidak dipengaruhi variabel ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai menurun sebesar 0,089

sebelum/tanpa adanya variabel ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan (X_1, X_2, X_3 , dan $X_4 = 0$).

b. $\beta = 0,962$

Variabel ikatan kerja sama (X_1) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,962 artinya, jika variabel ikatan kerja sama (X_1) mengalami peningkatan sebesar 0,962 maka, kinerja pegawai akan meningkat secara linier sebesar 0,962. Sebaliknya jika variabel ikatan kerja sama (X_1) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas, X_2, X_3 , dan $X_4 = 0$.

c. $\beta = 0,903$

Variabel kepuasan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,903 artinya, jika variabel kepuasan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 0,903 maka, kinerja pegawai akan meningkat secara linier sebesar 0,903. Sebaliknya jika variabel kepuasan kerja (X_2) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas, X_1, X_3 , dan $X_4 = 0$.

d. $\beta = 2,222$

Variabel motivasi (X_3) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 2,222 artinya, jika variabel motivasi (X_3) mengalami peningkatan sebesar 2,222 maka, kinerja pegawai akan meningkat secara linier sebesar 2,222. Sebaliknya jika variabel motivasi (X_3) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas, X_1, X_2 , dan $X_4 = 0$.

e. $\beta = -0,135$

Variabel kedisiplinan (X_4) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar -0,135 artinya, jika variabel kedisiplinan (X_4) mengalami peningkatan sebesar -0,135 maka, kinerja pegawai akan meningkat secara linier sebesar -0,135. Sebaliknya jika variabel kedisiplinan (X_4) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas, X_1, X_2 , dan $X_3 = 0$.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.515	4.162

a. Predictors: (Constant), x_4 , x_2 , x_3 , x_1

Sumber : data primer yang diolah 2015

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa *adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,515. Artinya variabel remunerasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,5% dan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

E. Pembahasan dan hasil Penelitian

1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh remunerasi yang terdiri dari variabel ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Makassar Utara dapat dilakukan melalui uji-f dan uji-t.

a. Analisis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14 Hasil Uji f

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1464.709	4	366.177	21.136	.000 ^a
Residual	1247.369	72	17.325		
Total	2712.078	76			

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : data primer yang diolah 2015

Analisis uji-f tabel 4.14 menunjukkan hasil f_{test} bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $21,136 > 2,31$ dan hasil $p\text{-value}$ $0,000 < 0,10$ yang artinya variabel independen remunerasi (X) yang terdiri dari variabel ikatan kerja sama (X_1), kepuasan kerja (X_2), motivasi (X_3), dan kedisiplinan (X_4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel remunerasi yang terdiri dari variabel ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

b. Analisis Secara Parsial (Uji-t)

Signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat dilakukan melalui uji t-test. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan ($\alpha = 0,10$). Berdasarkan tabel 4.14 maka hasil uji t-test dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel ikatan kerja sama (X_1) memiliki $t_{hitung} = 3,745 > t_{tabel} 1,67$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,10$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ maka variabel remunerasi pada dimensi ikatan kerja sama (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel ikatan kerja sama memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.12 bahwa nilai variabel ikatan kerja sama adalah 0.962 hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara dapat meningkatkan kinerjanya melalui ikatan kerja sama.
- 2) Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki $t_{hitung} = 4,674 > t_{tabel} 1,67$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,10$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ maka variabel remunerasi pada dimensi kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.12 bahwa nilai variabel kepuasan kerja adalah 0.903 hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui kepuasan kerja dari pegawainya.

- 3) Variabel motivasi (X_3) memiliki $t_{hitung} = 6,668 > t_{tabel} 1,67$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,10$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ maka variabel motivasi kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu variabel motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.12 bahwa nilai variabel motivasi adalah 2.222 hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui motivasi.
- 4) Variabel kedisiplinan (X_4) memiliki $t_{hitung} = -.625 < t_{tabel} 1,67$ yang artinya tidak signifikan sehingga variabel remunerasi pada dimensi kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga tidak memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana terlihat pada hasil analisis regresi pada tabel 4.12 bahwa nilai variabel kedisiplinan adalah -0.135 hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar

Utara masih bermasalah pada tingkat kedisiplinan pegawainya sehingga tidak meningkatkan kinerja pegawainya pada variabel tersebut.

2. Indikator yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis dapat diketahui melalui kontribusi masing-masing variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen. Kontribusi masing-masing variabel yang diketahui dapat dilihat pada tabel 4.12. Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi (X_4) dengan kontribusi sebesar 2,222 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama makassar Utara adalah motivasi” diterima. Hal ini karena motivasi dalam hal remunerasi dapat menjadi pendorong dan mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, dan untuk mendapatkan remunerasi yang lebih meningkat pula. Maka dari itu, suatu motivasi dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara pada bulan September 2015 – Desember 2015 dengan judul “Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel remunerasi menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan pada data yang telah diolah bahwa *adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,515. Artinya variabel remunerasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,5% dan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi (X_4) dengan kontribusi sebesar 2,222 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama makassar Utara adalah motivasi” diterima. Hal ini karena motivasi dalam hal remunerasi dapat menjadi pendorong dan mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, dan untuk mendapatkan remunerasi yang lebih meningkat pula. Maka dari itu, suatu motivasi dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan sebelumnya maka, saran peneliti terhadap :

1. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara untuk terus memperhatikan system remunerasi yang telah berjalan untuk menciptakan iklim pekerjaan yang kondusif untuk memberi semangat kerja antar pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, memberikan kepuasan dan motivasi kepada pegawai dalam bekerja. Memberikan remunerasi yang lebih efektif dan efisien serta keadilan seutuhnya.
2. Peneliti selanjutnya, untuk meneliti kinerja pegawai yang menjadikan remunerasi sebagai variable independennya yang terdiri dari indikator ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan, peneliti juga dapat meneliti kembali atau menambahkan indikator baru seperti lingkungan kerja, keadilan, dan system prestasi,

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael dan Helen Murlis. 1983. *Sistem Penggajian : Pedoman Praktis Bagi Organisasi Kecil dan Menengah*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Bappenas. 2004. *Laporan Kajian Sistem Remunerasi PNS*. Jakarta : Direktorat Aparatur Bappenas.
- Departemen Agama RI. 1990. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Semarang : PT. Karya Toha Putra.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi : Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hadiati, Sri. 2001. *Manajemen SDM, Keuangan, dan, Materil : Bahan Ajar Diklatpim Tingkat IV*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara-RI
- Hasibuan, Suyuti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Non Sekuler*. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Henderson, Richard. 1994. *Compensation Management : Rewarding Performance 6th Edition*. New Jersey : Practice Hall.
- Ilyas, Yaslis. 2001. *Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Mangkunegara A.Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (cetakan 1). Bogor : Ghalia Indonesia
- Mark A. Stiffler. Vol. 45 No.1. *Incentive Compensation Management : "Making Pay-For-Performance a Reality. Performance Improvement*.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Newman, dan Milkovich. 1999. *Compensation*. Singapore : McGraw Hill.
- Prawirosentono, Suryadi. 2005. *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Yogyakarta : PT. Rafika Aditama.

- Suwatno dan Juni Priansa,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robert, Noe dan Wayne R. Mondy. 1993. *Human Resource Management*. United States Of America : Ally and Bacon Press.
- Ruky, S. Achmad. 2006. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rusady, Roslan. 2003. *Metode Penelitian : Public Relation dan Komunika* . Jakarta : Rajawali Press
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Shields, John. 2007. *Managing Performance Employee and Reward : Concepts, Practicies, Stratigies*. United Kingdom : Cambridge University Press.
- Siagian, P. Sondang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YPKN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. (Cetakan : XVI). Bandung : CV. Alfabeta.
- Sulistiawati, Teguh, dkk. 2003. *Manajemen SDM Konsep, Teori, dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Supratno. 1997. *Metode Riset : Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Surya, Muhammad. 2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

The logo of Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar is a light green watermark in the background. It features a stylized archway with a central star and crescent. Inside the star is the year '1965'.

LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Hasil Kuesioner Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak Pratama Makassar Utara

NO	X1					TOTAL X1	X2					TOTAL X2	X3					TOTAL X3	X4					TOTAL X4	Y																				TOTAL Y	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	89	
2	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	3	3	4	5	19	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	85	
3	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	5	4	3	4	5	21	5	5	4	3	4	21	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	88	
4	5	5	5	4	5	24	4	3	3	4	3	17	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	86
5	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	3	21	4	5	3	4	5	21	5	4	3	4	4	20	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	81
6	5	4	4	4	5	22	5	4	3	5	5	22	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	3	21	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	82
7	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	3	4	5	4	3	19	5	5	4	4	4	22	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	84	
8	5	4	5	3	5	22	5	4	3	5	5	22	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	3	21	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	86	
9	5	4	5	3	5	22	4	4	3	4	3	18	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	84	
10	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	3	21	5	5	4	3	5	22	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	86	
11	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	3	17	5	4	3	4	4	20	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	79	
12	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	95	
13	4	3	3	4	5	19	3	3	3	5	4	18	4	3	5	4	3	19	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	78	
14	5	4	5	4	3	21	3	4	4	3	4	18	5	4	3	5	4	21	5	5	4	4	3	21	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	4	78	
15	4	4	4	4	3	19	4	4	3	5	5	21	5	4	3	4	5	21	4	4	4	3	3	18	5	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	84	
16	4	5	3	4	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	3	4	5	22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	92	
17	5	4	5	4	3	21	4	3	3	4	3	17	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	3	19	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	79	
18	5	3	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23	4	5	3	4	5	21	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	3	4	3	5	5	5	4	5	84	
19	5	4	4	5	3	21	4	5	4	4	4	21	4	3	4	5	3	19	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	81	
20	5	4	3	4	4	20	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	3	18	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	77	
21	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	82	
22	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	88
23	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	5	24	3	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	70	
24	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	4	3	3	4	18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	
25	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	86	
26	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	4	4	3	3	4	18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	
27	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	

28	4	4	4	5	5	22	3	4	3	4	4	18	5	5	4	4	3	21	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	83	
29	5	5	4	5	5	24	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	85	
30	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	19	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	5	78	
31	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	5	3	4	4	21	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	85	
32	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	89	
33	5	5	4	5	4	23	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	5	22	3	3	3	4	4	17	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	84	
34	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	94	
35	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	23	3	4	3	4	4	18	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	90	
36	4	4	5	3	5	21	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	89	
37	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	95
38	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	4	22	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	
39	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	3	21	4	3	3	3	4	17	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	83	
40	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	93
41	5	4	4	5	3	21	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	82	
42	5	4	5	3	4	21	5	2	3	4	5	19	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	85	
43	5	4	4	3	3	19	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	5	84	
44	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	5	4	3	4	4	20	5	5	4	5	5	24	5	4	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	85	
45	5	3	3	3	3	17	4	4	4	5	5	22	5	5	4	3	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	85	
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	3	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	85	
47	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	3	22	3	5	5	4	2	19	5	5	3	5	5	23	5	4	3	4	4	3	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	78	
48	5	4	3	4	3	19	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	86	
49	4	4	4	3	3	18	5	5	5	4	5	24	4	4	4	3	5	20	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	72	
50	5	4	3	2	2	16	5	5	5	3	3	21	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	5	88	
51	5	5	4	4	5	23	4	3	3	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	5	82	
52	5	4	3	2	4	18	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24	5	4	3	4	4	3	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	78	
53	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	90	
54	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	4	21	5	4	2	5	5	21	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5	83	
55	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22	3	4	5	3	4	19	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	5	84	
56	5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23	3	4	3	5	4	19	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	78	
57	5	4	4	4	5	22	3	2	3	4	5	17	4	5	3	4	5	21	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	89
58	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	3	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	5	4	78	
59	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23	5	4	3	5	4	21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	95

60	5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	3	21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	95	
61	5	4	3	5	3	20	5	5	5	5	4	24	5	4	3	5	4	21	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	85	
62	5	5	4	5	4	23	3	4	4	5	4	20	5	4	3	5	4	21	5	5	4	5	4	23	5	3	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	82	
63	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	5	20	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	89	
64	5	4	5	3	5	22	5	4	5	5	4	23	5	4	5	3	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	5	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	5	82	
65	5	4	5	3	4	21	4	3	3	4	3	17	5	3	4	5	3	20	5	4	5	3	4	21	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	72
66	5	3	4	5	3	20	5	4	3	4	5	21	5	4	5	3	5	22	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	85	
67	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	89	
68	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	3	21	5	5	4	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	89	
69	5	4	4	5	3	21	5	5	5	5	4	24	3	3	5	4	5	20	5	4	3	5	3	20	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	80	
70	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	84
71	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	3	21	5	5	4	3	5	22	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	90	
72	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	89
73	5	4	5	4	3	21	5	4	4	5	4	22	5	4	3	4	5	21	5	5	4	3	4	21	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	87	
74	5	4	4	4	5	22	5	4	3	4	5	21	4	4	3	4	5	20	5	4	5	4	5	23	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	83	
75	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	5	3	3	4	5	20	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	83	
76	5	4	3	2	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	4	19	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	88	
77	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	3	21	5	5	4	3	5	22	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	92

Kuesioner Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI

Yth. Bapak/Ibu Karyawan
Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, maka saya:

Nama : Achmad Furqan
Nim : 10600111004
Jurusan : Manajemen Ekonomi
Pembimbing : 1. Prof.Dr.H.Muslimin Kara, M.Ag.
2. Akhmad Jafar, SE.,MM.

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ibu. Saya mohon dengan hormat kepada bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status bapak/ibu dalam pekerjaan. Saya selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan jawaban bapak/ibu.

Atas bantuan dan kesediaan bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Achmad Furqan

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita
3. Umur :Tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ S1
☐ S2
☐ S3
☐ Lainnya (D3/D1)
5. Lama Bekerja :Tahun

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| STS | : | Sangat Tidak Setuju |
| TS | : | Tidak Setuju |
| RG | : | Ragu-Ragu |
| S | : | Setuju |
| SS | : | Sangat Setuju |

BAGIAN I PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI REMUNERASI

Petunjuk pengisian :

Bagian ini berisi tentang sejumlah pernyataan tentang remunerasi pegawai. Untuk itu pilihlah jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu sesuai dengan kondisi lingkungan kerja Bapak/Ibu, dengan memberikan checklist (√) pada kolom jawaban paling sesuai.

INDIKATOR IKATAN KERJA SAMA

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi.					
2	Dengan remunerasi yang telah diberikan saya sebagai pegawai pajak berhak memberikan segala kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan untuk kemajuan organisasi.					
3	Remunerasi yang diterima saat ini telah memenuhi ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.					
4	Remunerasi pegawai telah memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan, baik secara internal maupun eksternal.					
5	Penetapan remunerasi perlu dikaitkan dengan prestasi kerja pegawai.					

INDIKATOR KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan kinerja yang saya capai.					
2	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan lamanya bekerja di organisasi.					
3	Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan hasil kerja yang telah diraih.					

4	Remunerasi yang diterima membuat saya betah bekerja sebagai pegawai pajak.					
5	Remunerasi yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga, pendidikan anak, kesehatan, dan sebagainya.					

INDIKATOR MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Sebagai pegawai pajak yang menerima remunerasi saya mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab.					
2	Remunerasi yang diberikan menjadi pemacu produktivitas, kreativitas, dan menjamin kesejahteraan pegawai.					
3	Kinerja yang tinggi untuk remunerasi yang tinggi menjadikan saya sebagai pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya selalu meningkat tanpa selalu memperhatikan imbalan/remunerasi.					
5	Meskipun tanpa remunerasi, pegawai berusaha mencapai kualitas kinerja yang sebaik-baiknya.					

INDIKATOR KEDISIPLINAN

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Remunerasi dan kedisiplinan merupakan bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menunjukkan dan mempertahankan hubungan kerja antara pegawai dan organisasi publik.					

2	Organisasi telah memberikan imbalan/remunerasi dan kepercayaan, maka saya sebagai pegawai pajak lebih meningkatkan pekerjaan dan menjaga amanah yang diberikan.					
3	Pemberian remunerasi memberikan kepuasan kerja dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya					
4.	Remunerasi dapat mendorong terjadinya kerja sama yang lebih baik.					
5.	Pelanggaran peraturan atau kurang dalam bekerja maka remunerasinya akan dikurangi.					

BAGIAN II TENTANG KINERJA PEGAWAI

Petunjuk pengisian :

Bagian ini berisi tentang sejumlah pernyataan tentang kinerja pegawai. Untuk itu pilihlah jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu sesuai dengan kondisi lingkungan kerja Bapak/Ibu, dengan memberikan checklist (√) pada kolom jawaban paling sesuai.

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Sebagai pegawai saya hadir dan pulang dari kantor secara rutin dan tepat waktu					
2.	Saya mampu menyampaikan gagasan secara tertulis/lisan dengan tata bahasa yang baik					
3.	Saya berusaha untuk mencapai target yang telah ditentukan.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.					
5.	Sebagai pegawai, saya menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya selalu mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan yang saya emban.					
7.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan.					

8.	Saya dapat memotivasi dan memengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang bersifat organisasional					
9.	Sebagai pegawai saya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan.					
10.	Dalam lingkungan kerja, saya dan rekan kerja dapat memberikan umpan balik bagi organisasi.					
11.	Saya mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
12.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan.					
13.	Saya sangat berantusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
14.	Dalam bekerja saya mengikuti instruksi yang diberikan atasan.					
15.	Saya mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
16.	Dalam lingkungan kerja saya dapat mengorganisasi kelompok kerja dan manage sumber daya yang tersedia.					
17.	Sebagai pegawai saya memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas.					
18.	Sebagai pegawai saya memiliki, pemahaman yang cukup mengenai keterkaitan tugas-tugas jabatannya dengan jabatan lain didalam atau diluar lingkup organisasi.					
19.	Tugas, wewenang, dan tanggung jawab saya didokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur, dan deskripsi pekerjaan.					
20.	Saya bersedia mencurahkan segala kemampuan saya kepada organisasi sampai masa kerja saya berakhir (pensiun).					

```

RELIABILITY   /VARIABLES=x1p1 x1p2 x1p3 x1p4 x1p5 x2p1 x2p2 x2p3 x2p4 x2p5 x3p1
x3p2 x3p3 x3p4 x3p5 x4p1 x4p2 x4p3 x4p4 x4p5 yp1 yp2 yp3 yp4 yp5      yp6 yp7
yp8 yp9 yp10 yp11 yp12 yp13 yp14 yp15 yp16 yp17 yp18 yp19 yp20   /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL   /MODEL=ALPHA   /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Input	Output Created	12-Nov-2015 21:19:27
	Comments	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=x1p1 x1p2 x1p3 x1p4 x1p5 x2p1 x2p2 x2p3 x2p4 x2p5 x3p1 x3p2 x3p3 x3p4 x3p5 x4p1 x4p2 x4p3 x4p4 x4p5 yp1 yp2 yp3 yp4 yp5 yp6 yp7 yp8 yp9 yp10 yp11 yp12 yp13 yp14 yp15 yp16 yp17 yp18 yp19 yp20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.047
	Elapsed Time	0:00:00.078

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1p1	4.77	.430	30
x1p2	4.33	.606	30
x1p3	4.43	.626	30
x1p4	4.43	.728	30
x1p5	4.67	.547	30
x2p1	4.43	.728	30
x2p2	4.27	.740	30
x2p3	4.00	.830	30
x2p4	4.53	.629	30
x2p5	4.33	.758	30
x3p1	4.30	.702	30
x3p2	4.57	.568	30

x3p3	4.53	.571	30
x3p4	4.43	.626	30
x3p5	4.43	.626	30
x4p1	4.13	.819	30
x4p2	4.13	.819	30
x4p3	4.33	.606	30
x4p4	4.43	.568	30
x4p5	4.57	.568	30
yp1	4.80	.484	30
yp2	4.23	.504	30
yp3	3.77	.679	30
yp4	4.40	.563	30
yp5	4.43	.568	30
yp6	4.13	.730	30
yp7	4.20	.805	30
yp8	4.23	.817	30
yp9	4.43	.626	30
yp10	4.27	.740	30
yp11	4.70	.535	30
yp12	4.70	.535	30
yp13	4.07	.785	30
yp14	4.03	.765	30
yp15	4.13	.776	30
yp16	4.43	.728	30
yp17	4.23	.774	30
yp18	4.27	.828	30
yp19	4.27	.691	30
yp20	4.57	.728	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1p1	169.60	243.283	.453	.950
x1p2	170.03	239.551	.513	.949

x1p3	169.93	239.237	.512	.949
x1p4	169.93	235.306	.614	.949
x1p5	169.70	240.838	.496	.949
x2p1	169.93	234.961	.630	.948
x2p2	170.10	231.886	.760	.947
x2p3	170.37	233.826	.592	.949
x2p4	169.83	233.730	.802	.947
x2p5	170.03	236.654	.528	.949
x3p1	170.07	238.064	.507	.949
x3p2	169.80	236.441	.732	.948
x3p3	169.83	235.799	.765	.948
x3p4	169.93	234.961	.740	.948
x3p5	169.93	238.064	.574	.949
x4p1	170.23	233.357	.620	.948
x4p2	170.23	233.978	.595	.949
x4p3	170.03	237.551	.622	.949
x4p4	169.93	237.720	.657	.948
x4p5	169.80	238.786	.594	.949
yp1	169.57	239.978	.622	.949
yp2	170.13	239.430	.633	.949
yp3	170.60	237.283	.564	.949
yp4	169.97	237.482	.677	.948
yp5	169.93	240.064	.520	.949
yp6	170.23	236.461	.559	.949
yp7	170.17	240.420	.340	.951
yp8	170.13	240.395	.335	.951
yp9	169.93	234.961	.740	.948
yp10	170.10	235.610	.590	.949
yp11	169.67	239.057	.617	.949
yp12	169.67	238.230	.668	.948
yp13	170.30	241.045	.324	.951
yp14	170.33	238.437	.446	.950
yp15	170.23	239.289	.402	.950
yp16	169.93	238.892	.450	.950
yp17	170.13	238.257	.448	.950
yp18	170.10	238.024	.425	.950

yp19	170.10	236.921	.571	.949
yp20	169.80	237.062	.533	.949

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
174.37	249.551	15.797	40



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R


```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
FREQ VARIABLES=x1p1 x1p2 x1p3 x1p4 x1p5 x2p1
x2p2 x2p3 x2p4 x2p5 x3p1 x3p2 x3p3 x3p4 x3p5 x4p1 x4p2 x4p3 x4p4 x4p5 yp1 yp2
yp3 yp4 yp5 yp6 yp7 yp8 yp9 yp10 yp11 yp12 yp13 yp14 yp15 yp16 yp17 yp18
yp19 yp20 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Input	Output Created	12-Nov-2015 21:00:34
	Comments	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=x1p1 x1p2 x1p3 x1p4 x1p5 x2p1 x2p2 x2p3 x2p4 x2p5 x3p1 x3p2 x3p3 x3p4 x3p5 x4p1 x4p2 x4p3 x4p4 x4p5 yp1 yp2 yp3 yp4 yp5 yp6 yp7 yp8 yp9 yp10 yp11 yp12 yp13 yp14 yp15 yp16 yp17 yp18 yp19 yp20 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.078
	Elapsed Time	0:00:00.079

[DataSet1]

Statistics

		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	x2p1	x2p2
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.83	4.26	4.30	4.09	4.22	4.53	4.25

Statistics

		x2p3	x2p4	x2p5	x3p1	x3p2	x3p3	x3p4
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.17	4.55	4.32	4.66	4.14	4.18	4.26

Statistics

		x3p5	x4p1	x4p2	x4p3	x4p4	x4p5	yp1
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.23	4.79	4.65	4.26	4.29	4.39	4.82

Statistics

		yp2	yp3	yp4	yp5	yp6	yp7	yp8
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.25	4.00	4.25	4.34	4.13	4.27	4.52

Statistics

		yp9	yp10	yp11	yp12	yp13	yp14	yp15
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.17	4.09	4.23	4.27	4.13	4.25	4.25

Statistics

		yp16	yp17	yp18	yp19	yp20
N	Valid	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4.26	4.29	4.16	4.32	4.39

Frequency Table

x1p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	16.9	16.9	16.9
	5	64	83.1	83.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x1p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.2	5.2	5.2
	4	49	63.6	63.6	68.8
	5	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x1p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.0	13.0	13.0
	4	34	44.2	44.2	57.1
	5	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x1p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.9	3.9	3.9
	3	11	14.3	14.3	18.2

4	39	50.6	50.6	68.8
5	24	31.2	31.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

x1p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	13	16.9	16.9	18.2
4	31	40.3	40.3	58.4
5	32	41.6	41.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

x2p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	7.8	7.8	7.8
4	24	31.2	31.2	39.0
5	47	61.0	61.0	100.0
Total	77	100.0	100.0	

x2p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.6	2.6	2.6
3	8	10.4	10.4	13.0
4	36	46.8	46.8	59.7
5	31	40.3	40.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

x2p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	23.4	23.4	23.4
	4	28	36.4	36.4	59.7
	5	31	40.3	40.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x2p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.5	6.5	6.5
	4	25	32.5	32.5	39.0
	5	47	61.0	61.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x2p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.3	14.3	14.3
	4	30	39.0	39.0	53.2
	5	36	46.8	46.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x3p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.8	7.8	7.8
	4	14	18.2	18.2	26.0
	5	57	74.0	74.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x3p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.8	7.8	7.8
	4	54	70.1	70.1	77.9
	5	17	22.1	22.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x3p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	22.1	22.1	23.4
	4	26	33.8	33.8	57.1
	5	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x3p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.5	6.5	6.5
	4	47	61.0	61.0	67.5
	5	25	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x3p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3

3	12	15.6	15.6	16.9
4	32	41.6	41.6	58.4
5	32	41.6	41.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

x4p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.6	2.6	2.6
4	12	15.6	15.6	18.2
5	63	81.8	81.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

x4p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3.9	3.9	3.9
4	21	27.3	27.3	31.2
5	53	68.8	68.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

x4p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	15.6	15.6	15.6
4	33	42.9	42.9	58.4
5	32	41.6	41.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

x4p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.3	14.3	14.3
	4	33	42.9	42.9	57.1
	5	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

x4p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.4	10.4	10.4
	4	31	40.3	40.3	50.6
	5	38	49.4	49.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.9	3.9	3.9
	4	8	10.4	10.4	14.3
	5	66	85.7	85.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.5	6.5	6.5
	4	48	62.3	62.3	68.8
	5	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	23.4	23.4	23.4
	4	41	53.2	53.2	76.6
	5	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	10.4	10.4	10.4
	4	42	54.5	54.5	64.9
	5	27	35.1	35.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.0	13.0	13.0
	4	31	40.3	40.3	53.2
	5	36	46.8	46.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	22.1	22.1	22.1
	4	33	42.9	42.9	64.9
	5	27	35.1	35.1	100.0

yp6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	22.1	22.1	22.1
	4	33	42.9	42.9	64.9
	5	27	35.1	35.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	15.6	15.6	15.6
	4	32	41.6	41.6	57.1
	5	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.6	2.6	2.6
	3	7	9.1	9.1	11.7
	4	17	22.1	22.1	33.8
	5	51	66.2	66.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.0	13.0	13.0
	4	44	57.1	57.1	70.1
	5	23	29.9	29.9	100.0

yp9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.0	13.0	13.0
	4	44	57.1	57.1	70.1
	5	23	29.9	29.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	23.4	23.4	23.4
	4	34	44.2	44.2	67.5
	5	25	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.3	14.3	14.3
	4	37	48.1	48.1	62.3
	5	29	37.7	37.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	15.6	15.6	15.6
	4	32	41.6	41.6	57.1
	5	33	42.9	42.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	23.4	23.4	23.4
	4	31	40.3	40.3	63.6
	5	28	36.4	36.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	16.9	16.9	16.9
	4	32	41.6	41.6	58.4
	5	32	41.6	41.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.7	11.7	11.7
	4	40	51.9	51.9	63.6
	5	28	36.4	36.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

yp16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.0	13.0	13.0
	4	37	48.1	48.1	61.0

5	30	39.0	39.0	100.0
Total	77	100.0	100.0	

yp17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	14.3	14.3	14.3
4	33	42.9	42.9	57.1
5	33	42.9	42.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

yp18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	20.8	20.8	20.8
4	33	42.9	42.9	63.6
5	28	36.4	36.4	100.0
Total	77	100.0	100.0	

yp19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	15.6	15.6	15.6
4	28	36.4	36.4	51.9
5	37	48.1	48.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

yp20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	14	18.2	18.2	18.2
	4	19	24.7	24.7	42.9
	5	44	57.1	57.1	100.0
Total		77	100.0	100.0	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R

```

DATASET ACTIVATE DataSet0. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF
OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN
/DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4 /SCATTERPLOT=(y ,*ZRESID) (y
,*ZRESID) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

```

Regression

Notes		
Input	Output Created	12-Nov-2015 20:55:37
	Comments	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	77
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4 /SCATTERPLOT=(y ,*ZRESID) (y ,*ZRESID) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
Resources	Processor Time	0:00:01.563
	Elapsed Time	0:00:01.790
	Memory Required	2308 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	1144 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x4, x2, x3, x1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.515	4.162

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.540	21.136	4	72	.000	2.122

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1464.709	4	366.177	21.136	.000 ^a
	Residual	1247.369	72	17.325		
	Total	2712.078	76			

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.089	11.269		.008	.994
	x1	.962	.257	.304	3.745	.000
	x2	.903	.193	.379	4.674	.000
	x3	2.222	.333	.535	6.668	.000
	x4	-.135	.216	-.050	-.625	.534

a. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.972	1.029
	x2	.973	1.028
	x3	.992	1.008
	x4	.989	1.011

a. Dependent Variable: y

Coefficient Correlations^a

Model			x4	x2	x3	x1
1	Correlations	x4	1.000	-.037	.073	.068
		x2	-.037	1.000	.048	-.154
		x3	.073	.048	1.000	.006
		x1	.068	-.154	.006	1.000
	Covariances	x4	.047	-.002	.005	.004
		x2	-.002	.037	.003	-.008
		x3	.005	.003	.111	.001
		x1	.004	-.008	.001	.066

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension		
		Eigenvalue	Condition Index
1	1	4.973	1.000
	2	.011	20.994
	3	.009	23.674
	4	.006	29.202
	5	.001	60.818

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions				
		(Constant)	x1	x2	x3	x4
1	1	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.00	.00	.70	.01	.27
	3	.00	.25	.22	.06	.43
	4	.01	.55	.01	.35	.09
	5	.99	.19	.07	.58	.21

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

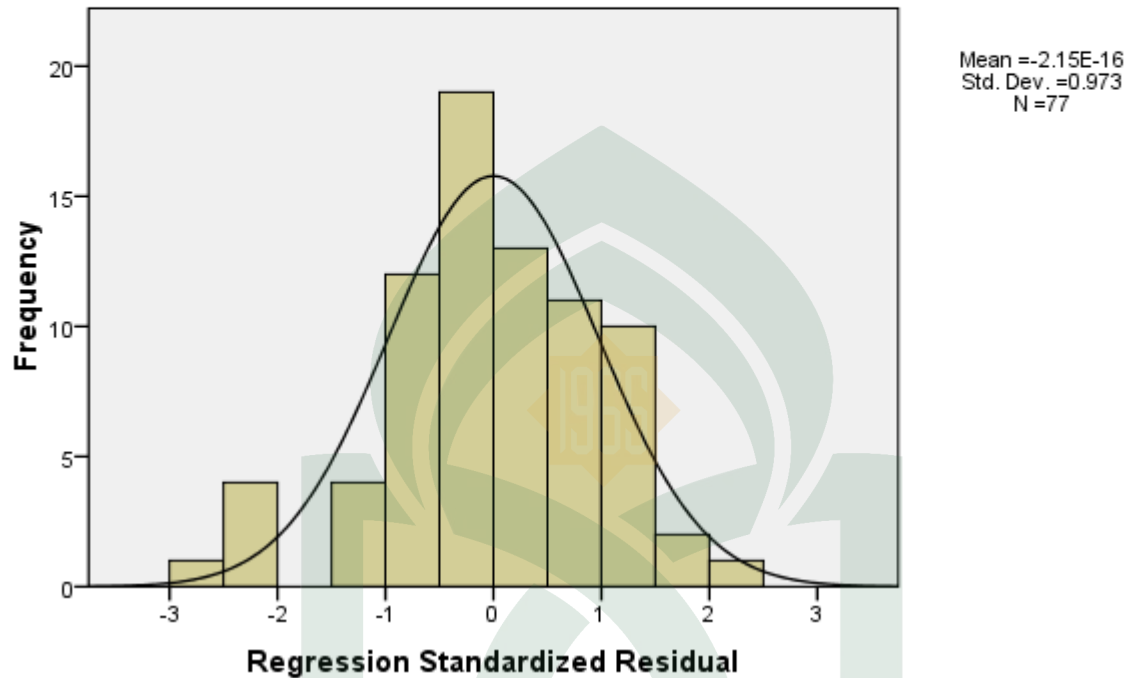
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	73.60	93.46	85.38	4.390	77
Residual	-10.448	8.841	.000	4.051	77
Std. Predicted Value	-2.683	1.842	.000	1.000	77
Std. Residual	-2.510	2.124	.000	.973	77

a. Dependent Variable: y

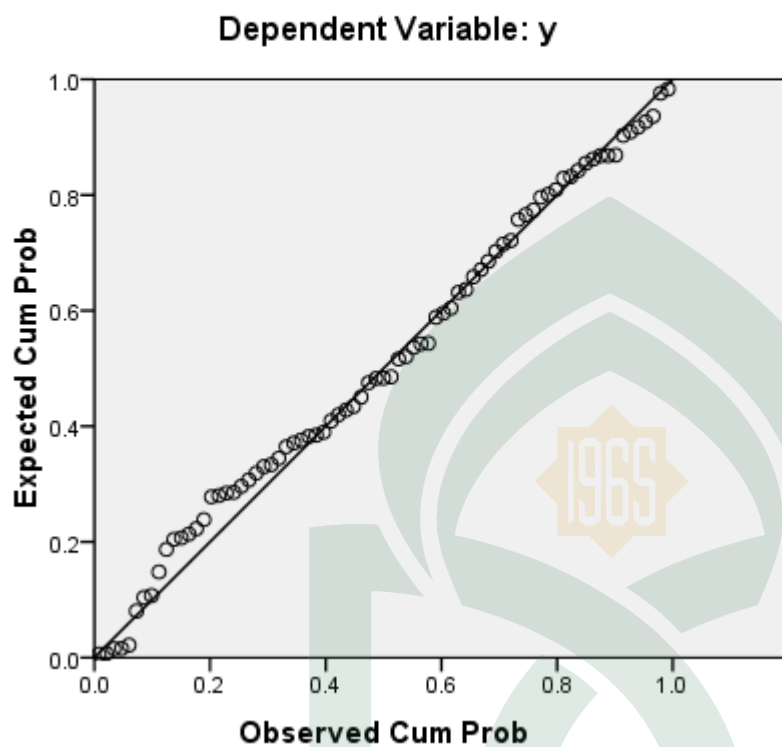
Charts

Histogram

Dependent Variable: y

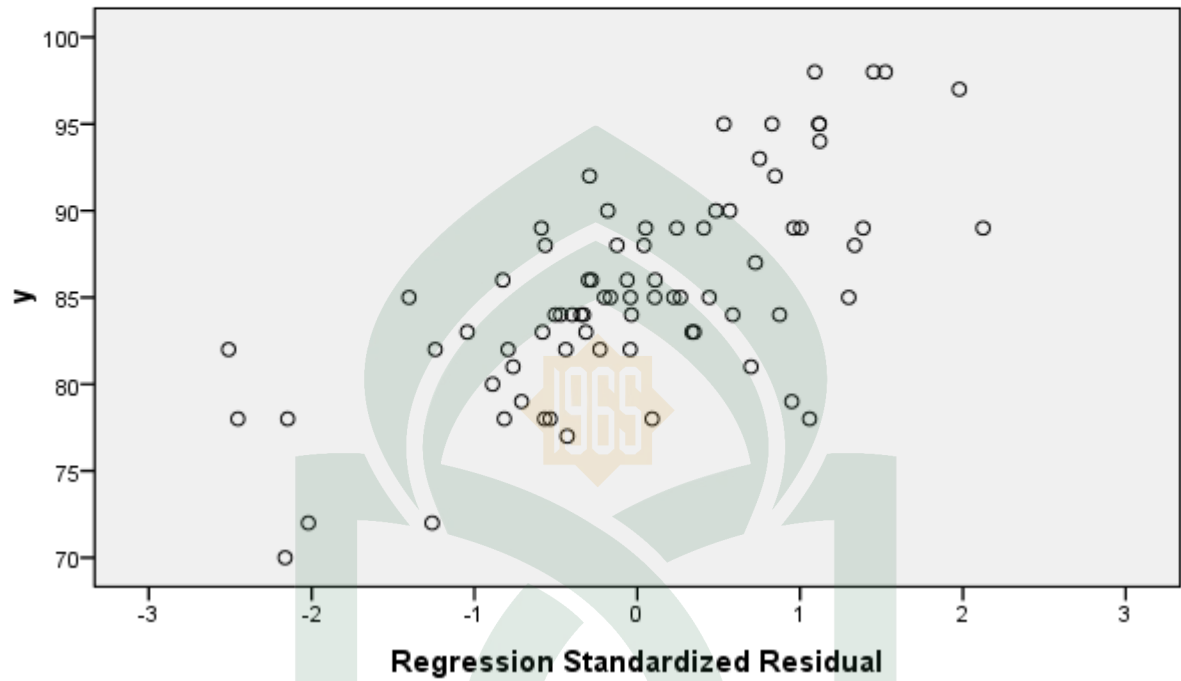


**Normal P-P Plot of Regression Standardized
Residual**



Scatterplot

Dependent Variable: y



Scatterplot

Dependent Variable: y

